

**Evaluasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan peningkatan  
kompetensi guru smk  
mata pelajaran Bimbingan konseling  
di Lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP)  
Daerah Istimewa Yogyakarta**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

untuk Mencapai Derajat Magister

Program Studi Teknologi Pendidikan



Oleh :

**Adri Margono**

**NIM. S8101002**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA  
TAHUN 2008**

**EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SMK  
MATA PELAJARAN BIMBINGAN KONSELING  
DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP)  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Disusun Oleh :

Adri Margono  
NIM. S8101002

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I	Prof . Dr. Samsi Haryanto, M.Pd NIP.130529724		
Pembimbing II	Prof. Dr. Joko Nurkamto, M.Pd NIP. 131658565		

Mengetahui  
Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan

Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd  
NIP. 130 324 027

**EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN  
 PELATIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SMK  
 MATA PELAJARAN BIMBINGAN KONSELING  
 DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP)  
 DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Disusun Oleh :

Adri Margono  
 NIM. S8101002

Telah disetujui oleh Tim Penguji

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua	Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd		
Sekretaris	Dr. Nunuk Suryani, M.Pd		
Anggota Penguji	1. Prof . Dr. Samsi Haryanto, M.Pd 2. Prof. Dr. Joko Nurkamto, M.Pd		

Mengetahui

Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan	Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd NIP. 130 324 027
Direktur Program Pascasarjana	Prof. Drs. Suranto, M.Sc.Ph.D NIP. 131472192

## PERNYATAAN

**Nama : Adri Margono**

**NIM : S8101002**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis berjudul “*Evaluasi Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta*” adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam tesis tersebut diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan tesis dan gelar yang saya peroleh dari tesis tersebut.

Surakarta, September 2008

Yang membuat pernyataan,

Adri Margono

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rachmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Evaluasi Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Magister Program Teknologi Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Pada kesempatan ini , penulis menyampaikan terimakasih Kepada :

1. Prof. Drs. Suranto, M.Sc, Ph.D, Direktur Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Samsi Haryanto, M.Pd dan Bapak Prof. Dr. Joko Nurkamto, M.Pd, selaku pembimbing yang telah mengorbankan sebagian waktunya serta berkenan memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Seluruh Dosen Program Studi Teknologi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
4. Rekan-rekan mahasiswa Progam Studi Teknologi Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan saran dan koreksi demi kebaikan tesis ini.

5. Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan ijin belajar, bantuan pendidikan, dorongan dan semangat kepada kami untuk melanjutkan studi strata dua.
6. Rekan-rekan keluarga besar Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan bantuan, dorongan dan semangat kepada kami untuk melanjutkan studi strata dua.
7. Ibu dan saudara-saudaraku (Ibu Paryanti, Mbak Hesti Ariyanti, Adik Wuryaning Widyastuti, Adik Setyo Hutomo) yang telah memberikan semangat kepada kami untuk melanjutkan studi strata dua.
8. Istri dan anakku (Mama Yulastuti dan Adik Nashwan Kafi) yang telah memberikan semangat kepada kami untuk melanjutkan studi strata dua.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat memenuhi persyaratan yang telah ditentukan serta dapat membrikan sumbangan pemikiran bagi para pembaca.

Surakarta, September 2008

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PEMBIMBING.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	6
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	
 BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR	 11
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
B. Pendidikan dan Pelatihan.....	21
C. Pendidikan Orang Dewasa.....	33
D. Peningkatan Kompetensi Guru.....	35
E. Sekolah Menengah Kejuruan.....	40
F. Bimbingan Konseling.....	44
G. Total Quality Management.....	52
H. Penelitian yang Relevan.....	
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 54
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
B. Jenis Penelitian, Komponen yang dievaluasi dan <i>Need Assesment</i> .....	58
C. Sumber Data.....	59
D. Strategi Alat Pengumpulan Data.....	61

E. Panduan Penyusunan Alat Pengumpul Data.....	62
F. Teknik Analisis Data.....	65
G. Kisi-kisi Evaluasi.....	
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>68</b>
A. Deskripsi Umum Tempat Penelitian.....	68
1. Sejarah.....	69
2. Visi.....	69
3. Misi.....	70
4. Tugas.....	71
5. Fungsi.....	72
6. Tujuan/Sasaran Mutu.....	73
7. Kebijakan Mutu.....	73
8. Sumberdaya Manusia.....	74
9. Susunan Organisasi.....	75
10. Struktur Organisasi.....	76
11. Sarana dan Prasarana.....	80
B. Temuan Penelitian.....	80
1. Deskripsi <i>Context</i> .....	83
2. Deskripsi <i>Input</i> .....	83
a. Kriteria Peserta Diklat.....	85
b. Program Persiapan Pembelajaran.....	87
3. Deskripsi <i>Process</i> .....	87
a. Persiapan Pembelajaran Diklat.....	91
b. Proses Pembelajaran Diklat.....	100
4. Deskripsi <i>Product</i> .....	100
a. Standar Kompetensi Lulusan.....	102
b. Prestasi Hasil Belajar Peserta Diklat.....	104
c. Kinerja Lulusan.....	113
C. Pembahasan.....	113
a. Evaluasi <i>Context</i> .....	117
b. Evaluasi <i>Input</i> .....	118



c. Evaluasi <i>Process</i> .....	125
d. Evaluasi <i>Product</i> .....	
BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN-SARAN	127
A. Kesimpulan.....	132
B. Implikasi.....	134
C. Saran-saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA.....	139
LAMPIRAN.....	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi.....	75
Gambar 2. Grafik Batang Persiapan Mengajar Widyaiswara/Instruktur .....	89
Gambar 3. Grafik Pie Persiapan Mengajar Widyaiswara/Instruktur .....	90
Gambar 4. Grafik Batang Penampilan Mengajar Widyaiswara/Instruktur.....	92
Gambar 5. Grafik Pie Penampilan Mengajar Widyaiswara/Instruktur.....	93
Gambar 6. Grafik (Histogram) Keberhasilan Pelaksanaan Diklat Menurut Peserta Diklat.....	95
Gambar 7. Grafik (Pie) Keberhasilan Pelaksanaan Diklat Menurut Pendapat Peserta Diklat.....	96
Gambar 8. Grafik Batang Evaluasi terhadap Panitia Penyelenggara/Pengelola Diklat.....	98
Gambar 9. Grafik (Pie) Evaluasi terhadap Panitia Penyelenggara/Pengelola Diklat.....	99
Gambar 10. Grafik Batang Evaluasi terhadap Persiapan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat.....	105
Gambar 11. Grafik (Pie) Evaluasi terhadap Persiapan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat.....	106
Gambar 12. Grafik Batang Evaluasi terhadap Penampilan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat.....	108
Gambar 13. Grafik (Pie) Evaluasi terhadap Penampilan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat.....	109
Gambar 14. Grafik Batang Evaluasi terhadap Kinerja Peserta (Lulusan) Diklat di luar Tugas Mengajar.....	111
Gambar 15. Grafik (Pie) Evaluasi terhadap Kinerja Peserta (Lulusan) Diklat di luar Tugas Mengajar .....	112

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Informan/Sumber Data.....	58
Tabel 2. Panduan Penyusunan Alat Pengumpul Data.....	61
Tabel 3. Kisi-kisi Evaluasi Diklat Peningkatan Kompetensi Guru.....	65
Tabel 4. Evaluasi terhadap Persiapan Mengajar Widyaiswara/Instruktur.....	88
Tabel 5. Penampilan Mengajar Widyaiswara/Instruktur.....	91
Tabel 6. Keberhasilan Pelaksanaan Diklat Menurut Pendapat Peserta Diklat...	94
Tabel 7. Evaluasi terhadap Panitia Penyelenggara/Pengelola Diklat.....	97
Tabel 8. Evaluasi terhadap Persiapan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat.....	104
Tabel 9. Evaluasi terhadap Penampilan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat.....	107
Tabel 10. Kinerja Peserta (Lulusan) Diklat di luar Tugas Mengajar.....	110

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara.....	139
Lampiran 2. Pedoman Studi Dokumen/Literature.....	142
Lampiran 3. Angket Persiapan Mengajar Penatar (Widyaiswara/Instruktur)....	145
Lampiran 4. Angket Penampilan Mengajar (Widyaiswara/Instruktur).....	146
Lampiran 5. Angket terhadap Panitia Penyelenggara/Pengelola Diklat.....	147
Lampiran 6. Angket untuk Peserta Diklat.....	148
Lampiran 7. Angket Persiapan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat.....	150
Lampiran 8. Angket Penampilan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat.....	151
Lampiran 9. Angket Kinerja Peserta (Lulusan) Diklat di luar Tugas Mengajar.....	152
Lampiran 10. Rangkuman Hasil Wawancara.....	153
Lampiran 11. Dokumentasi Kegiatan.....	187
Lampiran 12. Daftar Hadir Peserta Diklat.....	191
Lampiran 13. Daftar Nilai Peserta.....	192
Lampiran 14. Struktur Program dan Penatar.....	193
Lampiran 15. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan.....	194
Lampiran 16. Sertifikat.....	195
Lampiran 17. Surat Keterangan.....	196

## ABSTRAK

Adri Margono, S8101002.2007. *Evaluasi Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta*. Tesis : Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Tujuan penelitian ini adalah evaluasi terhadap pelaksanaan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D.I Yogyakarta

Penelitian dilaksanakan pada bulan oktober sampai dengan desember 2007 di LPMP D.I Yogyakarta dengan sumber data pimpinan, staf, peserta dan rekan peserta pendidikan dan pelatihan. Alat pengumpul data adalah angket, studi dokumen dan wawancara. menggunakan pendekatan penelitian evaluatif dengan pendekatan model *Context, Input, Process, dan Product* (CIPP). Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data ditempuh sebagai berikut : (1) menelaah semua data hasil penelitian (2) Mereduksi data. (3) Menelaah semua data dari berbagai sumber. (4) memvalidasi keabsahan data dan angket. (5) Mendisplay data. (6) Menghitung jawaban informan dari angket yang sudah dinyatakan valid. (7) Menafsirkan dan memaknai data. Data yang sudah direduksi, diklasifikasi-kemudian mendisplay data, dan hasil perhitungan untuk ditafsirkan serta dimaknai. (8) Selanjutnya, diruntut keterkaitan antara *Conteks - Input - Proses - Product* secara sistematis dan terpadu. (9) Kesimpulan dirumuskan berdasarkan runtutan penelitian yang mengacu kepada masalah penelitian.

Setelah dilakukan analisis diperoleh kesimpulan bahwa LPMP D.I Yogyakarta telah menetapkan rencana operasional dalam setiap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Peserta telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Penyelenggara telah menyiapkan standar kompetensi guru, panduan, persiapan mengajar, bahan ajar, dan perangkat administrasi diklat, namun deskripsi materi tidak dipersiapkan. Pelaksanaan diklat tergolong baik, dibuktikan dengan para pengajar telah membuat persiapan mengajar (sebanyak = 54%, responden menyatakan baik), penampilan mengajar penatar sebanyak 53%, responden menyatakan baik. Di samping keberhasilan tersebut di atas yang dinyatakan responden, masih ada hal-hal yang dianggap kurang baik adalah sebanyak 23% dan 73% responden menyatakan bahwa terbatas dana dalam pelaksanaan diklat sehingga dalam pelaksanaannya sebagian jam banyak teori. Kelemahan lain dalam pelaksanaan diklat bahwa hasil *pretest* belum ditindaklanjuti dalam pelaksanaan diklat. Tingkat keberhasilan pelaksanaan diklat sebanyak 71% responden menyatakan baik, dan efektivitas pengelolaan atau penyelenggaraan diklat sebanyak 80% responden menyatakan baik. Sistem evaluasi masih bersifat konvensional. Tingkat keberhasilan dapat dikategorikan berhasil, dengan prestasi hasil belajar peserta nilai 88,75 tertinggi 3,50 dan nilai terendah 81,00. Kinerja peserta (lulusan) diklat berdasarkan hasil evaluasi terhadap persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat sebanyak 75% responden menyatakan baik, penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat sebanyak 75% responden menyatakan baik, dan kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar sebanyak 76% responden menyatakan baik.

## ABSTRACT

Adri Margono, S8101002.2007. *The Evaluation of the Conducting of Teachers' Training Program on Vocational School Teachers Majoring in Students' Counseling in Educational Quality Assurance Institution of Special Region Yogyakarta (LPMP DIY)*. Thesis: Graduate Program of UNS.

The goal of this thesis is to evaluate the conducting of teachers' training program on vocational school teachers majoring students' guidance and counseling.

The research was conducted on October to December, 2007 in LPMP DIY. The participants of the research; as data sources; were the head of the institutions, its staffs trainees and their colleagues. The data were collected through questionnaires, document and interviews in an evaluative research approach, using the CIPP model (*Context, Input, Process and Product*).

Data analysis was conducted through the following steps: (1) studying all the data of the research; (2) reducing data (data reduction); (3) studying all the data from all the sources; (4) validating data and the questionnaires; (5) displaying the data; (6) calculating respondents' answer from the valid questionnaires ; (7) interpreting the data. The data, that have been reduced. were classified, displayed and calculated for interpretation; (8) systematically studying the *Context, Input, Process and Product* of the research; and (9) Data conclusion, which were based on the research questions.

From the data analysis, it is concluded that the education quality assurance institution of special region yogyakarta has set in advance an operational plan on this every conducting of training. The teachers which were called for the training were the appropriate teachers concerning the training requirements. The training committee has well prepared all the standardized requirements of the training including the Standard of the Teachers' Competency, training guidance (handbook), teaching preparation, learning material, and other training administrative stuffs, but not the learning material description. The process of the training was considered as good based on the evaluation made by the research respondents which saying that on the teaching preparation of the training instructors, 54% considered it as good; on the training instructors' performance, 53% considered it as good. However, despite those two things, the same respondents claiming that the financial problem has become the obstacle on the training (23%), and too many hours spent on the theorizing in the class by the instructors (73%) was the other weakness. Another weakness of the training concerned the pre-test result which was not taken care further on the process of the training. On the level of success, the conducting of the intended training was assessed as good (71%), and 80% considered the effectiveness of the management of the training as good. The evaluation, however, has not been standardized. The training was considered as a success considering the trainees' achieved scores which were ranged from 81.00 to 88.75. From the evaluation, 75% of the respondents claiming that the training did impact the teachers' teaching preparation (considered as good), 75% also claimed that the training impacted the

teachers' performance (considered as good), and 76% claimed that the training did have an impact on the other duties carried out by the intended teachers.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu upaya dalam peningkatan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kualitas guru sebagai ujung tombak yang secara langsung berhadapan peserta didik. Upaya peningkatan kualitas guru telah diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Undang-undang tersebut pada pasal 40 ayat 1 butir (c) pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntutan kualitas; ayat 2 butir (b) pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pada pasal 44 ayat 1 Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib membina dengan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan kependidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Selanjutnya pada pasal 44 ayat 3 disebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib membantu pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh masyarakat. Undang Undang tersebut menunjukkan hak dan kewajiban guru dalam meningkatkan profesionalitasnya karena apabila kemampuan guru lemah akan menjadi kendala dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

Guru sebagai salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan karena keberhasilan penyelenggaraan pendidikan ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun demikian posisi strategis guru dalam meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi kemampuan profesional mengajarnya.

Mengingat pentingnya guru bagi peningkatan mutu pendidikan, maka perlu adanya upaya-upaya meningkatkan kemampuan dan kesanggupan kerjanya maka dalam hal ini Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), Departemen Pendidikan Nasional ditunjuk sebagai pembina/pelaksana program peningkatan mutu guru tersebut, salah satunya yaitu melalui Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan yang ada di tiap propinsi.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta yang selanjutnya disingkat LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta ditunjuk menjadi unit pelaksana teknis Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional yang ada di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, sejak tahun 1992 yang pada hakikatnya telah berfungsi sebagai lembaga peningkatan mutu guru hampir dua dasawarsa yang lalu. Pada masa itu masih bernama Balai Penataran Guru Yogyakarta (BPG) tugas pokok dan fungsi pada masa itu murni berfokus pada pelaksanaan penataran guru dan pendidikan bagi guru.

Sejalan dengan kemajuan serta tuntutan perkembangan dunia pendidikan, Balai Penataran Guru (BPG), kurang lebih empat tahun yang lalu berubah nama



menjadi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) yang berfungsi menjadi lembaga pengembangan yang menangani kegiatan-kegiatan meliputi pembinaan, fasilitasi dan pendataan jumlah dan mutu guru/tenaga kependidikan melakukan pelayanan teknis yang menyeluruh terhadap aspek-aspek yang mendukung terlaksananya proses pembelajaran di sekolah, melakukan pelayanan pada masyarakat berupa produksi dan jasa. Agar tetap bisa berkiprah dalam melaksanakan tugasnya, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta menyelenggarakan program diklat/peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu pemetaan kompetensi, pengkajian mutu pendidikan dan fasilitasi sumber daya pendidikan di seluruh Kabupaten/Kota Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan mutu profesionalisme guru-guru se-propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Untuk mewujudkan hal tersebut, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta harus terus meningkatkan profesionalisme dan menciptakan terobosan-terobosan baru sehingga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan/peningkatan kompetensi yang berkualitas dapat tercapai. Dengan dukungan personil 136 orang dengan tingkat pendidikan pegawai/karyawan baik tenaga administrasi dan tenaga edukatif dengan latar pendidikan S3 sebanyak 1 orang, S2 sebanyak 5 orang, S1 sebanyak 82 orang, D3 sebanyak 11 orang, SMA sebanyak 33 orang, SMP sebanyak 1 orang dan SD sebanyak 2 orang. Sudah selayaknya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat terlaksana dengan baik.

Namun pada kenyatannya dalam proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sering terbentur pada permasalahan-permasalahan teknis, seperti tingkat kesiapan pengelolaan diklat, koordinasi dengan dinas pendidikan/sekolah pengirim peserta dan lain-lain, sehingga dianggap program dan pelayanan di dalam penyelenggaraan diklat yang diberikan oleh institusi penyelenggara diklat kualitasnya dinilai rendah. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya peserta yang tidak hadir memenuhi panggilan untuk mengikuti diklat. Kemudian dilihat dari komposisi tingkat pendidikan penatar masih relatif banyak yang berlatar belakang S1 dan beberapa berlatang belakang S2, sehingga ada kecenderungan tenaga penatar memiliki kemampuan yang relatif sama dengan peserta dan selanjutnya banyak faktor-faktor lain dari pegawai yang mempengaruhi masalah efektivitas kerja pegawai seperti kurangnya kesadaran dan kerelaan dalam melaksanakan tugas, kemampuan dan keterampilan pegawai, pengetahuan dan sikap dari pegawai itu sendiri dan pengaruh manajemen yang tidak kondusif.

Keadaan tersebut di atas, bila tidak ditindaklanjuti akan menghambat pencapaian tujuan organisasi karena efektivitas kerja pegawai bagaimanapun juga merupakan salah satu ujung tombak pemberdayaan pegawai dalam memberikan pelayanan yang prima. Sedangkan kita mengetahui bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan akan tercapai dengan baik bila dikelola dengan baik dan didukung penuh oleh seluruh potensi sumber daya yang ada secara maksimal.

Dengan mengimplementasikan manajemen yang baik dalam artian adanya cara yang sistematik dan terorganisir melalui pendekatan *Total Quality Management* yaitu suatu pendekatan yang seharusnya dilaksanakan oleh

organisasi masa kini yang diarahkan untuk memperbaiki kualitas product-nya dan meningkatkan produktivitas kerjanya, maka diharapkan proses yang dilalui dalam penyelenggaraan diklat dapat berjalan mencapai suatu tujuan yang ditetapkan dan berpengaruh terhadap hasil diklat.

Dari uraian tersebut di atas sangat menarik untuk dikaji dan ditindaklanjuti bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling serta bagaimana hasil dari perubahan tingkah laku peserta didik setelah mengikuti diklat, apakah dapat memberikan suatu kontribusi yang bermakna terhadap institusi dimana ia bertugas. Hal ini dapat diketahui dengan pasti manakala diadakan suatu penelitian secara sistimatis dan komprehensif.

Disamping itu untuk mengetahui dan mengungkap berhasil tidaknya suatu program maka diperlukan suatu evaluasi, karena hal tersebut digunakan untuk menentukan kebijakan atau tindak lanjut terhadap program pelatihan tersebut.

Mencermati evaluasi saat ini dirasa baru menekankan pada evaluasi input dan proses, karena belum tampak adanya hasil penilaian prestasi peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan serta belum adanya monitoring dan evaluasi yang sistematis maupun terprogram untuk menindaklanjuti hasil pelatihan yang dilaksanakan (Depdiknas 2003 : 2) sehingga masih perlu dilaksanakan evaluasi penyelenggaraan diklat di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta

Pendekatan yang digunakan dalam mengevaluasi penyelenggaraan diklat di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta

merujuk pada pendekatan CIPP (*Context, Input, Process, dan Product*) yang dikembangkan Stufflebeam dan kawan-kawan (1967) di *Ohio State University*. CIPP merupakan singkatan dari huruf awal empat buah kata, yaitu; *Context evaluation* adalah evaluasi terhadap konteks, *Input evaluation* adalah evaluasi terhadap masukan, *Process evaluation* adalah evaluasi terhadap proses dan *Product evaluation* adalah evaluasi terhadap hasil. (Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, 2004 : 29).

## **B. Perumusan Masalah**

Seiring dengan maraknya perubahan di berbagai bidang pendidikan, pengelolaan diklat diselenggarakan secara profesional sehingga membawa pengaruh terhadap hasil diklat. Untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat tersebut Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan terobosan-terobosan dalam usaha peningkatan proses pembelajaran yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya lembaga pendidikan kejuruan di Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas penulis tertarik untuk meneliti dan membahas evaluasi diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling, yang merujuk pada pendekatan CIPP (*Context, Input, Proses and Product*) yang meliputi evaluasi terhadap situasi atau latar belakang, perkiraan kebutuhan yang akan dicapai dalam diklat dan tujuan program, persiapan, penyelenggaraan, dan dampak diklat, sehingga dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Evaluasi *Context*, bertujuan untuk mengetahui latar belakang, tujuan, sasaran, dampak yang ingin dicapai dalam kegiatan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Evaluasi *Input*, bertujuan untuk mengetahui masukan awal dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan maka permasalahan yang digali dalam hal ini adalah bagaimana kriteria *input* peserta diklat yang dilaksanakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Evaluasi *Proses*, bertujuan untuk memulai proses berlangsungnya kegiatan atau pelaksanaan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta maka permasalahan yang digali dalam hal ini adalah:
  - 1). Bagaimana program pembelajaran diklat yang disusun oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta.
  - 2). Bagaimana proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta ?
4. Evaluasi *Product*, bertujuan untuk menilai keberhasilan peserta setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan maka permasalahan yang digali dalam hal ini adalah :
  - 1). Bagaimana standar kompetensi lulusan diklat yang disusun oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa

Yogyakarta ?

2). Seberapa tinggi tingkat keberhasilan peserta diklat di Lembaga

Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta ?

3). Seberapa besar kinerja lulusan dalam mengikuti diklat peningkatan

kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa

Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Evaluasi terhadap pendidikan dan pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru, merupakan kegiatan yang jarang dilakukan oleh setiap institusi. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui tingkat keberhasilan dari program pendidikan dan pelatihan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Evaluasi *context* untuk mengetahui latar belakang, tujuan, sasaran, dampak yang ingin dicapai dalam kegiatan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Evaluasi *Input* untuk mengetahui bagaimana kriteria *input* peserta diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta.

c. Evaluasi *Proces* untuk mengetahui tentang :

- 1). Program pembelajaran diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling yang disusun oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 2). Proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta ?

d. Evaluasi *Product*, untuk mengetahui :

- 1). Standar kompetensi lulusan diklat yang disusun oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta ?
- 2). Mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan peserta diklat di Lembaga Penjaminan Mutu (LPMP) Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta ?
- 3). Mengetahui seberapa besar kinerja lulusan dalam mengikuti diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta ?

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

1. Secara teoritis, melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat memberikan sumbangan berupa kajian konseptual tentang terhadap staf, penanggungjawab kegiatan, pimpinan dan pelaksanaan diklat di lingkungan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya, dan umumnya terhadap Lembaga Penjaminan Mutu

Pendidikan (LPMP) serta Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) yang ada di Indonesia.

2. Secara praktis, akan memberikan penyajian empirik tentang faktor-faktor penting yang melatarbelakangi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran Bimbingan Konseling. Berdasarkan hal tersebut, hasilnya diharapkan dapat menjadikan panduan bagi penyempurnaan program berikutnya.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR**

#### **A. Manajemen Sumberdaya Manusia (Human Resources Development)**

##### **1. Pengertian**

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendirian.. Untuk itu manajemen sumberdaya manusia dapat diidentifikasi adalah "Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi" (T. Hani Handoko, 2001: 4). Sedangkan menurut (Fippo, 1980: 5) , Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat jadi titik berat dari manajemen sumberdaya manusia adalah bagaimana sumberdaya itu dapat meningkatkan kinerjanya tanpa ada paksaan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh, bukan suatu kesadaran semu.

Oleh karena itu tujuan manajemen sumberdaya manusia pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja sumberdaya manusia dan kinerja organisasi. Kinerja

tersebut meliputi bidang kualitas, produktivitas, efisiensi, efektivitas, inovasi, kualitas kehidupan kerja, dan profitabilitas. Untuk itu bidang garapan manajemen sumberdaya manusia terdiri dari : peran sumberdaya manusia, audit karyawan, perencanaan, rekrutmen dan seleksi pegawai, penempatan, pengembangan, pemanfaatan, pemeliharaan, evaluasi kinerja, imbal jasa/kompensasi, hubungan kerja dan dokumentasi personalia.

## 2. Peran Sumberdaya Manusia

Mutu pendidikan di Indonesia berdasarkan survai the Political Economic Risk Conculatation (PERC) bahwa "Indonesia berada di peringkat ke 12 dari 12 negara yang disurvei, juga satu peringkat di bawah Vietnam" (Tim BBE, 2001 : 3). Ini membuktikan betapa rendahnya mutu pendidikan kita. Hal ini menghadapi kenyataan tersebut di atas, kita tidak perlu pesimis, masih banyak jalan yang dapat ditempuh. Usaha untuk menghadapi tantangan-tantangan di era globalisasi diperlukan keunggulan-keunggulan dalam manajemen sumberdaya antara lain sumberdaya manusia, sumberdaya kapital, dan sumberdaya teknologi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang paling urgent. Suatu organisasi atau lembaga pendidikan, termasuk dunia usaha yang memiliki kualitas sumberdaya manusia akan mampu bersaing di era globalisasi, sebaliknya apabila suatu organisasi tidak memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas, maka konsekwensi yang harus ditanggung adalah ketidakmampuan bersaing dengan tenaga kerja asing dari berbagai negara.

## 3. Peningkatan Sumberdaya Manusia

Idealnya hasil utama manajemen sumberdaya manusia adalah sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan dan kesanggupan kerja yang tinggi, kenyataannya hal tersebut tidak selalu demikian. Sering dijumpai kasus bahwa kemampuan dan kesanggupan kerja rendah, maka alternatif yang harus dilakukan adalah melihat kembali komponen-komponen sumberdaya manusia untuk kembali membuat perencanaan pemberdayaan, sehingga sumberdaya tersebut memiliki kemampuan yang optimal dengan mengacu pada langkah-langkah berikut :

Pertama, perencanaan. Untuk meningkatkan suatu kinerja hendaknya dibuat suatu perencanaan, yang diawali dari mengaudit atau memetakan kemampuan dan kesanggupan kerja dari sumberdaya manusia itu sendiri. Apabila sudah dipetakan berdasarkan audit kemampuan dan kesanggupan kerja, maka dibuat suatu perencanaan untuk peningkatan kinerja. Sebagai contoh dalam peningkatan kemampuan adalah melalui kesempatan mengikuti pendidikan formal, seperti pegawai yang memiliki pendidikan Diploma III, diberi kesempatan untuk melanjutkan ke program Strata 1, yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, begitu juga bagi pegawai yang memiliki kualitas Strata 1, yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, begitu juga bagi pegawai yang memiliki kualitas Strata 1 diberi kesempatan untuk melanjutkan ke program Strata 2 dan seterusnya.

Kedua, rekrutmen dan seleksi ini biasanya diperuntukan bagi pegawai yang baru dianggap, tetapi bagi pegawai yang sudah lama bekerja, dapat dilakukan melalui perpindahan unit kerja yang relevan dengan kemampuan dan kewenangannya.

Ketiga, penempatan. Penempatan bisa ditata kembali apakah penempatan itu sesuai dengan profesi pegawai dan minat dari pegawai itu sendiri. Proses penempatan hendaknya menganut pada asas musyawarah antara atasan dan bawahan atau tidak main pindah tanpa kompromi.

Keempat, pengembangan. Semua orang pada dasarnya ingin maju dan berkembang, tetapi biasanya kesempatan yang sulit di dapat, terutama bagi lembaga yang jauh dari pusat pendidikan. Pengembangan dapat melalui pendidikan formal, pendidikan non formal, tergantung pada perencanaan atau rencana strategis suatu lembaga.

Kelima, evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja sangat menentukan terhadap tingkat produktivitas seseorang. Manakala konsep *reward* dan *punishment* tidak ditegakkan, dengan sendirinya akan terkait dengan kinerja seseorang. Oleh karena itu evaluasi kinerja sangat diperlukan dan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Artinya evaluasi kinerja tidak sesaat.

Keenam, kompensasi/imbal jasa. Imbal jasa dan evaluasi kinerja sebenarnya merupakan rangkaian yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Manakala seseorang berprestasi yang dinyatakan dengan hasil evaluasi kinerja, maka seseorang selayaknya menerima imbal jasa yang berbeda dengan orang lain.

Ketujuh, hubungan kerja. Hubungan kerja akan baik manakala terdapat iklim kerja yang baik dan merasa aman serta terpenuhi kebutuhan pokok. Di samping itu terhindar dari konflik internal, sehingga antara staf yang satu dengan yang lainnya saling mempercayai. Hubungan kerja yang baik manakala terdapat hubungan kemitraan, dimana seorang atasan merasa bahwa bawahannya adalah

keluarganya sendiri, begitu pula bawahan merasa bahwa organisasinya dimana ia bekerja adalah merasa miliknya sendiri.

Kedelapan, keselamatan kerja. Setiap orang akan menunjukkan kinerja dengan baik, manakala merasa tentram dan merasa aman. Oleh karena itu keselamatan kerja erat kaitannya dengan alat keselamatan kerja seperti alat keselamatan kerja di bengkel diantaranya adalah kaca mata, sarung tangan, juga asuransi dan lain-lain.

Kesembilan, pemanfaatan dan dokumentasi sumberdaya manusia. Seseorang akan merasa berdaya manakala dirinya merasa bermanfaat bagi lingkungannya dan diakui oleh rekan sejawatnya. Oleh karena semua aktivitas pegawai hendaknya ada suatu dokumentasi, sehingga terdapat grafik hasil pekerjaan masing-masing orang. Melalui teknik itulah, bahwa seseorang tanpa bantuan orang lain yang bersangkutan dapat menilai sendiri, apakah ia bermanfaat bagi organisasinya atau tidak.

## **B. Pendidikan dan Pelatihan**

### **1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Berbicara tentang Diklat tidak terlepas dari dua kata, yakni kata "Pendidikan" dan kata "Pelatihan". Dalam kaitannya dengan pembahasan ini, Pendidikan dimaksudkan :

Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, Bab I, Pasal 1 ayat 1).

Pelatihan (*training*) berarti adalah "usaha sadar untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Husaini Usman, 1998 : 3).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 pasal 1 ayat 1 Pendidikan dan Pelatihan adalah "proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil". Menurut Soebagio Atmodiwirio (1993 : 2) Pendidikan dan pelatihan adalah "suatu proses kegiatan belajar mengajar yang terjadi baik dalam suatu ruangan tertentu atau di lapangan". Simpulan yang dapat diambil dari definisi di atas bahwa Diklat adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, dengan maksud untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang yang tidak terbatas pada keberhasilan selama mengikuti Diklat, namun perlu dilihat sampai seberapa jauh para peserta Diklat memiliki dan menampilkan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya setelah berada di tempat kerjanya

## 2. Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Sesuai dengan tuntutan nasional dan global untuk mewujudkan suatu pembangunan yang berkualitas, maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi jabatan di dalam mengisi pembangunan di berbagai sektor. Terciptanya kualitas sumberdaya manusia tersebut agar memiliki kompetensi jabatan, diperlukan peningkatan mutu profesional yang meliputi pengembangan wawasan, sikap dan keterampilan dapat dicapai melalui salah satu usaha diantaranya pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan dapat terselenggara atas dasar pemikiran dalam kebijakan diklat, sebagaimana tertuang dalam PP Nomor 101 tahun 2000 bahwa diklat adalah bagian integral dari sistem pembinaan PNS, dan Diklat mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier serta sistem diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi diklat, juga diklat diarahkan untuk mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dari kebutuhan organisasi termasuk pengadaan pimpinan dan staf.

Atas dasar pemikiran inilah, diklat terselenggara harus mengarah pada peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, peningkatan kompetensi teknis, manajerial/ kepemimpinan dan peningkatan efisiensi dan efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja. Dengan demikian terselenggaranya diklat tersebut agar terjadi perubahan pada sumber daya manusia baik pengetahuan, keterampilan maupun sikapnya. Oleh karena diklat harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan sistematis agar tujuan tercapai.

Disamping hal tersebut di atas perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat cepat dan sulit untuk diikuti oleh individu secara perorangan. Artinya banyak ilmu yang tidak bisa dipelajari dan diperoleh melalui pengalaman langsung atau belajar mandiri, tetapi harus melalui belajar mengajar yang terbimbing melalui pembinaan dan tutorial.

Ada beberapa faktor perlunya diselenggarakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yakni kebutuhan organisasi, kebutuhan pribadi dan sebagai investasi

sumberdaya manusia. Dalam kebutuhan organisasi. Setiap organisasi memiliki visi dan misi masing-masing. Oleh karena itu tentu juga memiliki karakteristik dan keunikan dari setiap organisasi dimana kekhasan tersebut diperlukan ada orang yang dapat mengemban dan melaksanakan tugasnya. Disamping itu kebutuhan pribadi pada dasarnya tidak terpisahkan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu kebutuhan pribadi merupakan pelengkap kebutuhan organisasi.

Upaya persiapan menghadapi persaingan di era globalisasi, Pendidikan dan pelatihan merupakan kebutuhan pokok yang tidak bisa diabaikan begitu saja, bahkan merupakan suatu program rutin yang harus direncanakan secara baik. Sehubungan dengan hal tersebut ada lima faktor penyebab diperlukannya Pendidikan dan Pelatihan, yaitu kualitas angkatan kerja yang ada, persaingan global, perubahan yang cepat dan terus menerus ; masalah alih teknologi, perubahan keadaan demografi serta perubahan politik.

Pendidikan formal tidak selamanya menyediakan lulusannya yang siap pakai, atau mungkin hanya siap latih, terkadang apa yang dipelajari di bangku kuliah/sekolah begitu lulus, kemampuannya sudah tertinggal atau usang (*out of date*). Disisi lain era persaingan global tidak dapat menutup mata, apalagi menolak. Globalisasi akan datang dengan sendirinya. Seseorang atau suatu organisasi akan menang dalam suatu persaingan manakala memiliki suatu kompetensi yang terstandar. Kemampuan ini akan dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang profesional dan dikelola dengan baik.

Pada dasarnya pengetahuan hari ini akan tertinggal pada lima atau sepuluh tahun yang akan datang. Bahkan setiap tahun pengetahuan berjalan dengan cepat



serta tidak bisa dielakan. Sedangkan negara berkembang pada dasarnya dalam mengembangkan produksinya selalu mengadopsi ilmu dan teknologi dari negara industri. Alih teknologi bukanlah suatu hal yang mudah, tetapi perlu ada suatu adaptasi dan penyesuaian serta keterampilan terlatih. Tidak hanya itu saja bahwa faktor perubahan keadaan demografi dan perubahan politik dari sentralisasi menjadi desentralisasi banyak mempengaruhi kebijakan baik lokal, regional maupun nasional.

### 3. Fokus Pelatihan

Upaya untuk mengukur tingkat keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan oleh suatu lembaga, diperlukan adanya suatu standar atau indikator sebagai acuan dalam menuju tujuan yang akan dicapai pada akhir suatu diklat. Salah satu indikator dari efektifitas dan efisiensi diklat manakala telah terpenuhi kebutuhan peserta diklat dan lembaga atau organisasi yang menugaskan peserta tersebut untuk mengikuti diklat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Prior (1994:35) "*The revised approach, of tailoring training to individuals, has for better longterm results for the individuals and the organization, although in the short term it makes for more difficult reporting*". Di sisi lain Prior (1994:36) menyatakan "*Other means of measuring effectiveness must be found, and other means of convincing the organization that training works. ... this word 'outcomes' ... measures of quality rather than quantity*" ... Untuk itu maka sarana untuk mengukur keefektifan suatu diklat harus tersedia dan teruji. Untuk itu sarana pendukung untuk meyakinkan organisasi atau lembaga yang mengirim personal untuk mengikuti diklat, bahwa melalui diklat peserta (pekerja) akan menunjukkan

suatu hasil yang tidak hanya menitikberatkan pada kuantitas, tetapi menunjukkan adanya kualitas untuk meningkatkan produksi, sehingga berkurang keluhan dari konsumen, dan dapat meningkatkan keuntungan.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa diklat hendaknya direncanakan sesuai dengan tuntutan dan harapan suatu lembaga pengirim peserta dengan tidak mengabaikan kebutuhan individu untuk berkembang baik di tempat dia bekerja maupun di masyarakat di mana ia tinggal. Untuk itu dalam menggali kebutuhan lembaga atau individu dalam diklat, diperlukan studi analisis kebutuhan diklat yang mengacu kepada tugas dan fungsi lembaga yang tercantum dalam uraian jabatan/tugas masing-masing pegawai. Hal ini merupakan praktik yang biasa apabila orang menetapkan tujuan khusus di tempat kerja, tujuan-tujuan yang bisa ditinjau kembali setiap periode atau waktu tertentu. Setiap tujuan tugas-tugas utamanya seringkali dijelaskan pada setiap tugas utama dan memiliki kriteria kinerja, sehingga pelaksanaan diklat akan lebih terfokus sesuai dengan harapan lembaga pengirim dan individu sebagai peserta diklat.

#### 4. Program Pendidikan dan Pelatihan

*Training Need Analysis* adalah salah satu fase kegiatan sebelum program dirancang. Suatu diklat yang berhasil dan bermakna manakala direncanakan berdasarkan studi kebutuhan terlebih dahulu secara sistematis. Tippelt (1987 : 3 – 4) menyatakan "*Die entwicklung beruflicher Curricula ... dient paedagogisch-didaktisch gesehen der Auswahl und Strukturierung von Ausbildungsinhalten*". Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi dalam merencanakan program diklat yang harus diperhatikan antara lain yakni : faktor politik pendidikan, yang

meliputi waktu, lamanya, tempat, peserta diklat; faktor Paedagogik, yang meliputi peserta didik dan pengajar, faktor Sosial, yang meliputi orang yang akan mempekerjakan setelah lulus; faktor realitas saat ini, faktor Lapangan kerja, yang meliputi perusahaan besar, menengah dan kecil, dan faktor keahlian, yang meliputi inovasi dari keahlian yang relevan dengan lapangan kerja yang bervariasi (tiap-tiap lapangan kerja menuntut keahlian yang berbeda, serta faktor historis).

Faktor tersebut di atas sangat erat kaitannya dengan pertimbangan yang harus dilakukan dalam mengembangkan program diklat terutama yang berkaitan dengan proses pembelajaran orang dewasa. Pertimbangan yang menarik dalam pengembangan program untuk orang dewasa antara lain bahwa orang dewasa cenderung memperhatikan dan terpesona dengan mata pelajaran yang mempunyai makna bagi perubahan dalam kehidupannya dan membutuhkan kemampuan mengintegrasikan ide-ide baru dengan ide yang telah mereka miliki bila ia akan bertahan dan menggunakan informasi baru, tetapi dalam pengintegrasian akan lebih lambat.

Pengembangan program, diklat untuk orang dewasa bersifat andragogi akan lebih kompleks dibanding dengan program yang dikembangkan bersifat paedagogik. Di mana orang dewasa sudah banyak terkonstruksi oleh pola, pengalaman masa lalu yang telah mengkristal, sehingga pembentukan konsepsi berpikir untuk masa yang akan datang terkadang sulit untuk terbentuk dengan mudah. Ini dapat diatasi melalui penyiapan program yang luwes dan terpadu.

### **C. Pendidikan Orang Dewasa**

#### **1. Pengertian**

Orang bertanya-tanya bagaimana Anda mendefinisikan dewasa, ketika kita berbicara pendidikan orang dewasa, bermacam-macam definisi yang dilontarkan tentang orang dewasa, secara hukum dewasa apabila telah sampai pada usia pemilih dalam pemilu, usia pengendara, kenakalan remaja versus usia kriminal dewasa. Kriteria lain seseorang dikatakan dewasa selama dia memandang dirinya bertanggung jawab atas kehidupan dirinya. Knowles (1980 : 24) mendefinisikan *"a person is adult to the extent that individual is performing social roles typically assigned by our culture to those it considers to be adults"* ... . Dimaksudkan bahwa dewasa dapat dikategorikan selama ia melaksanakan peran sosial yang biasanya diberikan oleh budaya kita kepada mereka yang dianggap dewasa, seperti peran pekerja, pasangan hidup, orang tua warga yang bertanggung jawab dan sebagainya.

Satu persoalan yang turut menimbulkan kebingungan adalah tentang kaitannya dengan "pendidikan orang dewasa" dimana pendidikan orang dewasa dalam praktiknya mencakup semua kegiatan laki-laki dan perempuan dewasa dalam memperoleh pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap minat atau nilai-nilai baru. Hal itu merupakan proses yang digunakan oleh orang dewasa untuk pengembangan diri mereka, baik secara individual maupun secara kelompok dan ia digunakan oleh semua jenis lembaga untuk menumbuhkembangkan karyawan. Mereka merupakan proses pendidikan yang seringkali digunakan bersama dalam proses produksi, proses politik atau proses pelayanan. Knowles (1980 : 25) dalam memaknai yang lebih teknis pendidikan orang dewasa adalah *"... a set of organized activities carried on by a wide variety*

*of institutions for the accomplishment of specific educational objectives".* Ini dimaksudkan bahwa pendidikan orang dewasa meliputi sejumlah aktivitas terorganisir yang dilakukan oleh aneka macam lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan khusus. Definisi ini menjelaskan bahwa pendidikan orang dewasa mencakup semua kelas yang terorganisir, kelompok studi, serangkaian perkuliahan, program belajar bersama, diskusi terarah, konferensi, lokakarya, kursus-kursus dan lain sebagainya.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai sarana pendidikan orang dewasa didefinisikan bahwa diklat adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan jabatannya. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 dalam Pasal 1 diterangkan bahwa Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Kesimpulan yang dapat ditarik dari pengertian di atas adalah suatu proses belajar mengajar yang diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai, sehingga terjadi perubahan dalam bentuk kompetensi dan diharapkan dapat diterapkan di lingkungan kerjanya sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang efisien dan efektif.

## 2. Tujuan dan Sasaran Diklat

Pendidikan dan Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terciptanya suasana kerja yang lebih efisien dan efektif. Sedangkan dalam PP Nomor 101 tahun 2000 dalam Pasal 2 diterangkan bahwa

tujuan dari pada Diklat adalah : Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan institusi; Menciptakan operator yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; Menciptakan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat; Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Bertitik tolak dari tujuan diklat maka sasaran diklat adalah untuk membentuk atau menciptakan pegawai yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan Pasal 3, Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, bahwa sasaran diklat adalah mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

### 3. Strategi dan Cara Pembelajaran pada Diklat

Sebelum kita membahas tentang strategi dan cara pembelajaran orang dewasa, terlebih dahulu perlu dijawab tentang fungsi-fungsi apakah yang dijalankan oleh pendidik orang dewasa-dewasa? Untuk menjawab pertanyaan itu barangkali perlu membedakan antara beberapa tingkatan peran pendidikan orang dewasa. Peran pendidik orang dewasa dijelaskan oleh Knowles (1980 : 27) "*adult educator is to help individuals satisfy their needs and achieve their goals*". Hal ini

dimaksudkan bahwa peran pendidik orang dewasa yaitu membantu pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan mereka akan pembelajaran tertentu dalam lingkup situasi yang ada; merencanakan bersama pembelajaran yang dikehendaki (fungsi perencanaan) menciptakan kondisi yang akan mendorong pembelajaran untuk belajar (fungsi motivasi); menyeleksi metoda dan teknik yang paling efektif untuk menghasilkan pembelajaran yang diinginkan (fungsi metodologi) menyediakan sumber daya dan materi yang diperlukan untuk menghasilkan pembelajaran yang diinginkan (fungsi sumber daya); membantu peserta dalam mengukur hasil dari kegiatan pembelajaran (fungsi evaluasi).

Strategi dan cara pembelajaran yang diterapkan dalam diklat menggunakan pendekatan andragogy atau pendekatan pembelajaran bagi orang dewasa. Hal ini sejalan dengan Pasal 21 PP Nomor 101 tahun 2000 bahwa metode Diklat menggunakan cara pembelajaran bagi orang dewasa (andragogy) serta disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang menggambarkan kebutuhan praktis dan pengembangan diri peserta; interaktif antara peserta dengan widyaiswara dan antar peserta; suasana belajar orang dewasa yang menyenangkan dinamis dan *flexible*.

Penyelenggaraan kegiatan pendidikan orang dewasa dapat diklasifikasikan ke dalam dua tingkat, yakni pendidikan dasar dan pendidikan lanjutan, pendidikan dasar (*adult basic education*) yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan dasar. Pendidikan ini ditujukan bagi masyarakat yang memiliki keterampilan dasar. Pendidikan ini ditujukan bagi masyarakat yang memiliki keterampilan kerja yang sangat sederhana. Kedudukan pendidikan ini menjadi dasar untuk mengikuti

program belajar yang lebih tinggi. Kedua, pendidikan lanjutan (*countinuing education*) yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan lanjutan sesuai dengan perkembangan kebutuhan belajar orang dewasa. Pendidikan ini ditujukan pada kegiatan pendidikan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan serta profesi sehingga dapat dijadikan faislitas dalam peningkatan diri dan produktivitas kerja. Tujuan penyelenggaraan pendidikan berkelanjutan ini adalah untuk menolong orang dewasa dalam menghadapi kenyataan hidup, melengkapi keterampilan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya, menolong orang dewasa dalam menghadapi kenyataan hidup, melengkapi keterampilan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya, menolong orang dewasa dalam mengubah keadaan kehidupan sosial, menolong dalam melengkapi informasi yang dibutuhkan dalam kehidupan. Dengan kat alain bahwa pendidikan berkelanjutan ini diantaranya adalah kejar usaha, kursus, inservice training atau penataranatau Pendidikan danpelatihan pada lembaga-lembaga baik negeri maupun swasta. Selanjutnya Srinivasan (Syamsu Mappa; Anisah Basleman, 1994) mengajukan tiga macam pendekatan orang dewasa terhadap belajat yaitu pendekatan yang berpusat pada masalah, pendekatan proyektif dan pendekatan aktualisasi diri.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Pembelajaran Orang Dewasa

Secara empiris bahwa ada beberapa perbedaan belajar pada anak dan orang dewasa, prinsip belajar orang dewasa, hambatan fisik dan psikologis terkadang menjadi kendala yang dapat mengganggu terciptanya proses belajar



yang kondusif. Untuk itu ada beberapa langkah pokok dalam pelaksanaan pembelajaran orang dewasa antara lain :

Pertama, menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, iklim yang kondusif seperti pengaturan lingkungan fisik, pengaturan lingkungan sosial dan psikologis turut menentukan keberhasilan orang belajar.

Kedua, diagnosis kebutuhan belajar, dalam andragogi tekanan lebih banyak diberikan pada keterlibatan seluruh warga belajar atau peserta didik di dalam suatu proses melakukan diagnosis kebutuhan belajarnya.

Ketiga, proses perencanaan dalam perencanaan Diklat hendaknya melibatkan semua pihak terkait, terutama yang akan terkena dampak langsung atas kegiatan pelatihan tersebut.

Keempat, memformulasikan Tujuan : setelah menganalisis hasil-hasil identifikasi kebutuhan dan permasalahan yang ada, langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang disepakati bersama dalam proses perencanaan pendidikan orang dewasa. Dalam merumuskan tujuan hendaknya dilakukan dalam bentuk deskripsi tingkah laku yang akan dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan di atas.

Kelima, mengembangkan model Umum : Ini merupakan aspek seni dan arsitektural dari perencanaan Diklat dimana harus disusun secara harmonis antara beberapa kegiatan belajar seperti kegiatan diskusi kelompok besar, kelompok kecil, urutan materi dan lain sebagainya.

Keenam, menetapkan materi dan Teknik Pembelajaran dalam menetapkan materi dan metode pembelajaran hendaknya memperhatikan antara lain materi

Diklat hendaknya ditekankan pada pengalaman-pengalaman nyata dari peserta pelatihan, sesuai dengan kebutuhan dan berorientasi pada aplikasi praktis, Metode dan teknik yang dipilih hendaknya menghindari teknik yang bersifat pemindahan pengetahuan dari fasilitator kepada peserta, juga hendaknya tidak bersifat satu arah.

Ketujuh, peranan evaluasi : pendekatan evaluasi secara konvensional kurang efektif untuk diterapkan bagi orang dewasa. Ada beberapa pokok dalam melaksanakan evaluasi hasil belajar bagi orang dewasa. Untuk itu evaluasi bagi orang dewasa hendaknya : berorientasi pada pengukuran perubahan perilaku setelah Diklat dilaksanakan, melalui *self evaluation*, ruang lingkup materi evaluasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama seluruh pihak terkait yang terlibat.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi proses pembelajaran orang dewasa antara lain : pertama faktor Fisiologis, yang meliputi (1) pendengaran : kejelasan pendengaran, diskriminasi nada (2) Penglihatan intensitas penglihatan, jarak penglihatan dekat, jarak penglihatan jauh, kemampuan membedakan warna, ketelitian penglihatan (3) kondisi fisiologis. Faktor kedua adalah Faktor Psikologis, yang meliputi kecerdasan/bakat, motivasi, perhatian, berfikir, ingatan/lupa, belajar lanjut (*overlearning*), Review/resitasi. Faktor ketiga adalah faktor Lingkungan belajarm yang meliputi Lingkungan belajar dalam kampus, dan lingkungan belajar di luar kampus tempat belajar. Faktor yang keempat adalah faktor Sistem penyajian, faktor ini meliputi kurikulum, bahan belajar, dan metode penyajian.

## 5. Implementasi dalam Proses Belajar Mengajar

Implementasi dalam praktik tentang pembelajaran orang dewasa meliputi iklim pembelajaran, diagnosis kebutuhan, proses perencanaan, menjalani kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Sebagai implementasi dari konsep iklim pembelajaran, dimana orang dewasa memiliki sejumlah konsekuensi berkenaan dengan persyaratan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran orang dewasa. Sarana dan perlengkapan haruslah berukuran orang dewasa dan nyaman, ruang belajar harus dikata secara informal dan dihias sesuai selera orang dewasa. Iklim psikologis harus membuat orang dewasa merasa diterima, dihormati, dan didukung, dimana terdapat semangat hubungan timbal balik antara pengajar dan peserta diklat sebagai dua pihak yang bertanya-jawab, dimana terdapat kebebasan berekspresi tanpa takut akan hukuman atau olok-olokan. Orang akan merasa lebih dewasa dalam lingkungan ramah dan informal, mereka dikenal namanya dan dihargai sebagai individu yang unik.

Kaitan dengan diagnosis kebutuhan, konsep diri orang dewasa mengenai pengaturan diri sangat bertentangan dengan praktik tradisional guru dalam menjelaskan kepada siswanya apa yang perlu mereka pelajari. Hal ini bahkan bertentangan dengan filosofi sosial bahwa masyarakat memiliki hak untuk menanamkan gagasan mereka tentang apa yang perlu mereka pelajari. Konsep andragogi terutama dalam penekanan pada pelibatan pembelajaran orang dewasa dalam proses diagnosis diri atas kebutuhan pembelajaran.

Selanjutnya dalam proses perencanaan, bahwa pembelajaran orang dewasa dimana watak manusia cenderung merasa perlu berpegang pada keputusan atau melaksanakan kegiatan selama mereka berpartisipasi dalam merencanakannya.

Pendidik orang dewasa yang melakukan semua perencanaan untuk pesertanya yang masuk ruang kelas dan menetapkan atau memaksakan kegiatan pra perencanaan kepada peserta, biasanya mendapatkan respon keengganan, ketidaksenangan, dan mungkin tidak ditanggapi. Untuk itu unsur dasar dari andragogi adalah pelibatan pembelajaran dalam proses merencanakan pembelajaran mereka sendiri, dimana pengajar bertindak selaku pemandu prosedur dan sumber materi.

Untuk menjalani kegiatan pembelajaran, dalam praktik paedagogik tradisional bahwa fungsi guru adalah pengajar. Guru diharapkan bertanggung jawab penuh atas apa yang terjadi dalam proses belajar mengajar. Peran peserta cenderung sebagai penerima pasif atas apa yang dijadikan oleh guru. Sebaliknya sebangun dengan konsep diri orang dewasa tentang keterarahan diri, praktik andragogi memperlakukan proses belajar mengajar sebagai tanggung jawab timbal balik antara peserta dengan pengajar. Pada kenyataannya peran pengajar didefinisikan sebagai nara sumber, dan sebagai lawan tanya jawab, lebih-lebih sebagai seorang katalisator ketimbang pengajar, dan lebih sebagai pemandu ketimbang seorang yang serba tahu. Andragogi mengasumsikan bahwa guru tidak bisa benar-benar mengajar dalam artian menjadikan orang belajar, namun seseorang hanya bisa membantu orang lain belajar.

Di samping itu evaluasi pembelajaran, dimana kita ambil suatu contoh yang ekstrim dari ketidaksesuaian antara praktik pendidikan tradisional dan konsep diri orang dewasa mengenai keterarahan diri adalah tindakan seorang guru yang memberikan nilai kepada siswa. Hal yang membuat orang dewasa merasa

diperlakukan sebagai anak-anak adalah apabila dirinya dinilai oleh sesama orang dewasa. Ini merupakan tanda-tanda utama ketergantungan dan ras tidak hormat, sebagaimana dialami oleh orang yang dinilai.

Konsep pendidikan orang dewasa menyodorkan proses evaluasi diri, di mana guru/fasilitator mencurahkan tenaganya untuk membantu orang dewasa mendapatkan sendiri bukti tentang kemajuan yang mereka capai dalam tujuan pendidikannya. Dalam proses ini, keunggulan dan kelemahan dari program ini memudahkan ataukah menghambat pembelajaran peserta. Karena itu evaluasi merupakan upaya timbal balik, seperti halnya semua tahap kegiatan pembelajaran orang dewasa.

Kenyataannya bahwa dalam praktik adalah prosedur yang sama digunakan untuk mendiagnosa kebutuhan pembelajaran digunakan untuk membantu peserta mengukur pencapaian kompetensi mereka. Perubahan dari evaluasi menjadi evaluasi diri memberi beban berat bagi para pengajar orang dewasa. Mereka harus menunjukkan contoh sikap terbuka terhadap masukan mengenai kinerja mereka sendiri. Mereka harus cukup mahir dalam menciptakan iklim yang mendukung dimana informasi yang sulit diterima tentang kinerja atau prestasi seseorang bisa dilihat secara objektif.

Secara realistis pelaksanaan proses pembelajaran untuk orang dewasa harus diselenggarakan dengan penekanan pada pengalaman yang sudah diperoleh peserta, metode seperti ceramah, tugas yang dipaksakan dan sejenisnya tidak membawa banyak hasil. Sebaliknya peserta akan lebih banyak belajar bila terlibat penuh selama proses belajar berlangsung. Untuk itu kita gunakan diskusi, simulasi

dan bermain peran, studi kasus, proyek lapangan dan sejenisnya. Penekanan tersebut dalam penerapan praktis, dimana setiap konsep yang disampaikan untuk orang dewasa harus disertai bagaimana penerapannya langsung dalam hidup sehari-hari. Dengan demikian situasi belajar diawali dengan memastikan bahwa semua peserta memang siap untuk belajar. Sejak awal, peserta harus yakin bahwa ia tidak akan mengalami kerugian bila belajar tentang hal yang akan disampaikan. Mereka diajak untuk melihat siapa dari mereka secara objektif sehingga keinginan belajar tumbuh dengan wajar.

Selanjutnya Guru/Instruktur harus peka terhadap kebutuhan orang dewasa dan problematik yang dihadapinya. Kecil kemungkinan hasil belajar terjadi bila hal ini tidak diperhatikan. Pada bagian lain dari pelatihan ini akan dibahas mengenai sikap sebagai fasilitator, sikap guru/fasilitator yang baik adalah menghargai semua peserta yang ada, tidak menyombongkan diri apabila menghina dan memakai peserta. Interaksi yang terjadi adalah sebagai pribadi yang sama-sama belajar, saling menghargai kekurangan/kelebihan masing-masing. Untuk itu materi pembelajaran harus sesuai dengan kebutuhan orang dewasa. Materi yang disampaikan mungkin sama dengan untuk remaja, tapi organisasinya harus berbeda. Kesan yang ditimbulkan pertama kali bagi peserta dewasa adalah sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian minat untuk belajar sudah terpancing sejak awal.

Implementasi pembelajaran diawali dengan masalah yang memang sudah dihadapi oleh peserta. Karena itu pada awal peserta justru diberi kesempatan untuk melontarkan uneg-uneg dari perasaan kecewa serta masalah yang ingin

dicari permasalahannya. Keberhasilan seluruh pelatihan tergantung dari bagaimana jam pertama ini dihabiskan. Pada kesempatan lain, sikap peserta harus merasakan bahwa ia akan belajar sesuatu dari pelatihan yang berlangsung dalam proses berikutnya, peserta diberikan tanggung jawab untuk memilih sendiri sampai sejauhmana ia akan mengambil manfaat dari proses belajar yang berlangsung.

Dengan demikian peserta merasakan ada kemajuan selama proses belajar berlangsung. Guru/instruktur memberi banyak kesempatan supaya peserta bisa memonitor/mengvaluasi sendiri kemajuan, apa yang ia sudah alami selain pelatihan, bahkan selanjutnya ketika pelatihan sudah berakhir.

#### **D. Peningkatan Kompetensi Guru**

Era globalisasi yang ditandai dengan persangak kualitas atau mutu, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang dan sektor pembangunan untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya. Hal tersebut mendudukkan pentingnya upaya peningkatan kualitas pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang harus dilakukan terus menerus, sehingga pendidikan dapat digunakan sebagai wahana dalam membangun watak bangsa (*nation character building*). Untuk itu gurusebagai main person harus ditingkatkan kompetensinya (E.Mulyarsa, 2007: 17)

Proses belajar mengajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif,

menyenangkan, dan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat yang optimal. Berdasarkan pertimbangan dan analisis diatas, dapat diperoleh gambaran secara fundamental tentang pentingnya kompetensi guru. Dengan demikian terdapat cukup alasan mengenai pentingnya kegiatan atau program pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi guru sebagai guru atau karyawan di tempat lain, atau dengan cara membuka usaha sendiri".

Oemar Hamalik (2004:38-42), menyatakan bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi-fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan tuntutan kompetensi profesional yang disebabkan oleh adanya perbedaan lingkungan sosial kultural dari setiap institusi sekolah sebagai indikator, maka guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila :

1. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
2. Guru tersebut mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil.
3. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan sekolah.
4. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar di dalam kelas.

Menurut Undang-undang tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10, ada empat kompetensi penting yang harus dimiliki seorang guru yang profesional, yaitu : (1) kompetensi profesional, (2) kompetensi personal, (3) Kompetensi



sosial, dan (4) Kompetensi paedagogik. Kompetensi profesional adalah memiliki pengetahuan yang luasserta dalam tentang bidang studi yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologi. Kompetensi personal adalah memiliki sikap kepribadian yang amantap, sehingga mampu menjadi sumber intensifukasi atau pendorong bagi petatar.Kompetensi sosial adalah memiliki kemampuan berkomonikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, anggota masyarakat dan lingkungannya, dan Kompetensi paedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelilaan pembelajaran peserta didik.

Dalam meningkatkan kompetensi guru tersebut salah satu upaya pemerintah adalah melauai pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidikan dan pelatihan dirancang dilaksanakan dengan baik agar program dapat melakukan kegiatan dan fungsinya sesuai dengan tujuan yaitu meningkatkan kompetensi guru.

## **E. Sekolah Menengah Kejuruan**

### **1. Pendidikan Teknologi (Kejuruan)**

*Pendidikan Teknologi adalah* bagian dari pendidikan yang memiliki arti bahwa pendidikan kejuruan menurut Evans (Wardiman Djojonegoro, 1999: 33) merupakan bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan seseorang agar lebih mampu bekerja pada satu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan lainnya. Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Artinya

pendidikan kejuruan dijabarkan lagi lebih spesifik dalam peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1990 tentang pendidikan menengah, yaitu pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk pelaksanaan jenis pekerjaan tertentu.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan kejuruan adalah program pendidikan yang secara langsung dikaitkan dengan penyiapan seseorang untuk suatu pekerjaan tertentu atau untuk suatu pekerjaan tertentu atau untuk persiapan tambahan karier seseorang. Jadi tambah jelas bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan untuk memasuki lapangan kerja dan diperuntukkan bagi siapa saja yang menginginkan atau membutuhkannya dan yang dapat untung darinya. Dengan demikian orientasi pendidikan semacam ini membawa konsekwensi bahwa pendidikan kejuruan harus dekat dengan dunia kerja sebagai pemakai tenaga kerja.

## 2. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan memiliki multifungsi yang dalam dan bersifat dinamis, apabila dilaksanakan dengan baik, akan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional. Fungsi-fungsi tersebut meliputi: Sosialisasi yaitu transmisi nilai-nilai yang berlaku serta norma-normanya sebagai konkretisasi dari fungsi Akulturasi (penyesuaian diri), dan enkulturisasi (pembawa perubahan) karena itu pendidikan kejuruan tidak hanya adaptif terhadap perubahan tetapi juga harus antisipatif.

Rumusan tujuan pendidikan kejuruan yang dikemukakan oleh Evans (Wardiman Djojonegoro, 1999: 36) adalah memenuhi kebutuhan masyarakat akan tenaga kerja, meningkatkan pilihan pendidikan bagi setiap individu, mendorong motivasi untuk belajar terus. Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1990 yang dijabarkan dalam keputusan mendikbud Nomor 0490/U.1992 Pasal 2 bahwa pendidikan kejuruan mempersiapkan siswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan/atau meluaskan pendidikan dasar dan meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya dan nilai-nilai. Nilai yang dimaksud adalah teori ekonomi, solidaritas, religi, seni, dan jasa yang cocok dengan konteks Indonesia. Tujuan lain adalah kontrol sosial yaitu kontrol perilaku agar sesuai dengan nilai sosial beserta norma-normanya, misalnya kerjasama, keteraturan, kebersihan, kedisiplinan, kejujuran dan sebagainya dan seleksi dan alokasi yaitu mempersiapkan, memilih dan menempatkan calon tenaga kerja sesuai dengan tanda-tanda pasar kerja yang berarti bahwa pendidikan kejuruan harus berdasarkan *demand-driven*.

Tujuan asimilasi dan konservasi budaya pada pendidikan kejuruan yaitu observasi terhadap kelompok-kelompok lain dalam masyarakat serta memelihara kesatuan dan persatuan budaya juga mempromosikan perubahan demi perbaikan yaitu pendidikan tidak sekedar berfungsi mengajarkan apa yang ada tetapi harus berfungsi sebagai pendorong perubahan, meningkatkan kemampuan siswa untuk dapat mengembangkannya diri sejalan dengan pengembangan ilmu, teknologi dan

kesenian, menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional.

Makna dari semua rumusan di atas mengandung kesamaan yaitu mempersiapkan peserta didik sebagai calon tenaga kerja dan mengembangkan eksistensi peserta didik untuk kepentingan peserta didik, masyarakat, bangsa dan negara.

### 3. Orientasi Pendidikan Teknologi

Pendidikan Teknologi atau Pendidikan Kejuruan merupakan pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan pendapatan suatu negara. Pengalaman Korea telah membuktikan bahwa pada tahun tujuh puluh, Korea merencanakan pendidikan Kejuruan melalui pembesaran kuota anak usia sekolah yang dihinbau untuk masuk kepada pendidikan kejuruan yang sebanyak-banyaknya, dengan berorientasi pada kualitas lulusan. Hasilnya dapat kita saksikan hari ini bahwa pada tahun 90-an dikala negara Asia sedang banyak membangun, banyak tenaga-tenaga yang dikirim dari Korea, sehingga pendapatan negara itu menjadi tinggi. Disamping alih teknologi di negara tersebut cukup berhasil dari berbagai bidang khususnya elektronika dan manufaktur.

Bercermin terhadap keberhasilan negara tetangga, pendidikan kejuruan di negara kita hendaknya menganut prinsip keluwesan, dimana individu yang telah mengambil suatu program keterampilan, dapat mengambil atau pindah ke program keahlian yang lain. Keluwesan yang lain adalah jalur pendidikan hendaklah fleksibel.

Pengembangan Standar Keahlian industri dan sertifikasi kompetensi merupakan acuan dalam pendidikan keterampilan, melalui pendekatan ini sekolah atau institusi akan ditantang untuk berusaha menciptakan lulusan yang berkualitas sesuai dengan harapan dan kebutuhan pasar kerja.

Oleh karena itu antara pasar kerja dengan dunia pendidikan kejuruan/teknologi merupakan dua mata uang yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Kebutuhan pasar kerja adalah acuan yang tidak bisa ditawar dan diabaikan. Pendidikan yang baik adalah menakala yang berhasil memproduksi anak didik yang siap terjun di masyarakat dan dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dirinya dan dapat memecahkannya baik untuk dirinya maupun untuk masyarakat.

#### 4. Manfaat dan Peran Pendidikan Teknologi

Dunia terus berubah, ilmu pengetahuan berkembang dengan cepat, semakin cepat informasi keluar dan diterima oleh orang, semakin cepat orang menyerapnya, mengkombinasikan dan merekomendasikan untuk menciptakan konsep, teori, fakta dan penemuan baru yang lebih banyak lagi.

Untuk itu pendidikan teknologi sangat berperan dalam arena percaturan global saat ini, dimana pendidikan kejuruan/teknologi memiliki manfaat bagi siswa itu sendiri sebagai peserta didik dalam peningkatan kualitas diri, peningkatan penghasilan, penyiapan bekal pendidikan lanjut, penyiapan diri agar berguna bagi masyarakat dan bangsa serta untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan dimana siswa itu berada.

Manfaat bagi dunia kerja bahwa pendidikan kejuruan/teknologi dapat memperoleh tenaga kerja berkualitas tinggi, sehingga meringankan biaya usaha dan dapat membantu memajukan serta mengembangkan usaha. Selain dengan teknologi yang tinggi, untuk mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan tersebut perlu dicari teknik dan strategi yang ampuh dan handal seperti apa yang dijelaskan oleh Deporter & Hernacki (2000:300) bahwa penyelesaian masalah yang kreatif berjalan melalui tahap-tahap khusus, yakni persiapan, dengan mendefinisikan masalah, tujuan, atau tantangan, kemudian inkubasi, mencerna fakta-fakta dan membiarkan hal-hal ini matang dalam pikiran, dilanjutkan dengan iluminasi, gagasan-gagasan bermunculan ke permukaan, verifikasi, memutuskan apakah solusinya benar-benar mengatasi masalah, serta aplikasi yakni mengambil langkah-langkah untuk menindaklanjuti solusi tadi.

Di samping itu ada beberapa kiat dalam meningkatkan kreativitas yang berkaitan dengan teknologi dan penalaran, yaitu : *pertama*, ingatlah sukses-sukses anda di masa lalu, baik yang biasa maupun yang menakjubkan; *kedua*, yakinlah ini dapat menjadi hari terobosan; *ketiga*, latihlah kreativitas anda dengan permainan mental; *keempat*, ingat bahwa kegagalan membawa keberhasilan; *kelima*, raihlah impian dan fantasi anda; *keenam* biarkan kesenangan memasuki kehidupan anda; *ketujuh*, kumpulkan pengetahuan dari tempat lain; *kedelapan*, pandanglah situasi dari segala sisi; *kesembilan*, bersihkan pikiran anda dari asumsi-asumsi; *kese puluh*, ubahlah posisi anda sesering mungkin.

## **F. Bimbingan Konseling**

### **1. Pengertian Bimbingan**

Rumusan tentang bimbingan formal telah diusahakan sejak abad ke-20, yaitu sejak dimulainya bimbingan yang diprakarsai oleh Frank Parson pada tahun 1908. Rumusan demi rumusan tentang bimbingan konseling bermunculan sesuai dengan perkembangan pelayanan bimbingan itu sendiri sebagai suatu pelajaran khas yang ditekuni oleh peminat dan ahlinya. Berbagai rumusan tersebut dikemukakan sebagai berikut ;

Bimbingan sebagai bantuan yang diberikan kepada individu untuk dapat memilih, mempersiapkan diri, dan memegang suatu jabatan serta mendapat kemajuan dalam jabatan yang dipilihnya itu (*Frank Person*, dalam Prayitno & Erman Amti, 2004 : 93)

.....bimbingan membantu individu untuk memahami dan menggunakan secara luas kesempatan-kesempatan pendidikan, jabatan, dan pribadi yang mereka miliki atau dapat mereka kembangkan, dan sebagai suatu bentuk bantuan yang sistematis melalui mana siswa dibantu dapat memperoleh penyesuaian yang baik terhadap sekolah dan terhadap kehidupan ( *Dunsmoor & Miller*, dalam Prayitno & Erman Amti, 2004 : 94)

Bimbingan dapat diartikan sebagai bagian dari keseluruhan pendidikan yang membantu menyediakan kesempatan-kesempatan pribadi dan layanan staf ahli dengan cara mana individu dapat mengembangkan kemampuan-kemampuan dan kesanggupannya sepenuhnya sesuai dengan ide-ide demokrasi (*Mortesen & Schmuller*, dalam Prayitno & Erman Amti, 2004 : 94)

Bimbingan adalah bantuan yang diberikan individu dalam membuat pilihan-pilihan dan penyesuaian-penyesuaian yang bijaksana. Bantuan itu berdasarkan atas prinsip-prinsip demokrasi yang merupakan tugas dan hak setiap individu untuk memilih jalan hidupnya sendiri (*Jones, Staffire & Stewart*, dalam Prayitno & Erman Amti, 2004 : 95)

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dirumuskan pengertian bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seseorang atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja maupun dewasa, agar orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan

dirinya sendiri dan mandiri dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.

## 2. Pengertian Konseling

Secara etimologis istilah konseling berasal dari bahas Latin, yaitu *Consillum* yang berarti dengan atau bersama Anglo-Saxon, istilah konseling berasal dari *Sellen* yang berarti menyerahkan atau menyampaikan. Sebagaimana istilah bimbingan, istilah konseling pun mengalami perubahan dan perkembangan. Kutipan dibawah ini menampilkan perkembangan sejumlah rumusan konseling.

.....Konseling adalah kegiatan dimana semua fakta dikumpulkan dan semua pengalaman siswa difokuskan pada masalah tertentu untuk diatasi sendiri oleh yang bersangkutan dimana diberi bantuan pribadi dan langsung dalam pemecahan masalah itu. Konselor tidak memecahkan masalah untuk klien. Konseling harus ditunjukkan pada perkembangan progresif dari individu untuk memecahkan masalahnya (Jones, Prayitno & Erman Amti, 2004 : 100).

Wernn (1951) mengemukakan pengertian konseling "Counseling is personal and dynamic relationship between two people who approach mutuallity defined problem with mutual consideration for each other to the end that the younger , or less mature, or more troubled of the two is aided to a self determined resolution of his problem (Wernn, Bimo Walgito, 2005 : 6). Dari pengertian diatas seperti yang dikemukakan wernn, dalam proses konseling terlihat adanya suatu masalah yang dialami konsele atau klien, yaitu orang yang mempunyai masalah dalam proses konseling. Klien perlu mendapatkan pemecahan dan cara



pemecahannya harus sesuai dengan keadaan klien . Jadi dalam proses konseling ada tujuan langsung tertentu, yaitu pemecahan masalah yang dihadapi oleh klien.

Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa konseling adalah bantuan yang diberikan individu dalam memecahkan masalah kehidupannya dengan wawancara dan dengan cara yang sesuai keadaan yang dihadapi individu untuk mencapai kesejahteraan hidupnya (Prayitno & Erman Amti,2004:102).

### 3. Tujuan Bimbingan Konseling

Sejalan dengan perkembangan konsepsi bimbingan konseling maka tujuan binbingan konseling pun mengalami perubahan, dari sederhana ke yang lebih komprehensif, adapun tujuan umum dari bimbingan konseling adalah untuk membantu individu mengembangkan diri secara optimal sesuai dengan tahap perkembangan dan predisposisi yang dimilikinya (kemampuan dasar dan bakat-bakatnya), berbagi latarbelakang yang ada (seperti latar belakang keluarga,pendidikannya, staus sosisl ekonominya), serta sesuai dengan tuntutan positif lingkunganya. Dalam kaitan ini bimbingan konseling membuat individu menjadi insan yang berguna dalam kehidupannya yang memiliki berbagai wawasan ,pandangan, interpelasi, pilihan, penyesuaian dan ketrampilan (Prayitno & Erman Amti,2004:144). Sedangkan tujuan khusus dari bimbingan konseling merupakan penjabaran tujuan umum tersebut yang dikaitkan secara langsung dengan oermasalahan yang dihadapi individu yang bersangkutan, sesuai dengan kompleksitas permasalahannya.

### 4. Perlunya Bimbingan Konseling

Bimbingan konseling merupakan kegiatan yang bersumber pada manusia. Kenyataan menunjukkan bahwa manusia didalam kehidupannya menghadapi persolan-persoalan yang datang silih berganti. Persolan yang satu dapat diatasi muncul persoalan yang lain. Manusia tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya, ada yang sanggup mengatasi persolan tanpa bantuan pihak lain tetapi tidak sedikit manusia yang tidak sanggup mengatasi persolan tanpa bantuan pihak lain. Khususnya bagi yang terakhir inilah bimbingan konseling sangat diperlukan.

Manusia perlu mengenal dirinya sendiri dengan sebaik-baiknya. Dengan mengenal diri sendiri manusia akan dapat bertindak tepat sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya. Namun demikian tidak semua manusia mampu mengenal segala kemampuannya. Mereka memerlukan bantuan orang lain agar dapat mengeal diri sendiri lengkap dengan segala kemapuan yang dimilikinya, dan bantuan ini dapat diberikan oleh bimbingan Konseling (Bimo Walgito,2005:10).

Dari pengertian diatas dapat dikemukakan bimbingan konseling sangat diperlukan oleh individu dalam mengenali diri sendiri dan lingkungannya sehingga individu tersebut mampu menghadapi kehidupan dengan segala permasalahannya.

## **G. Total Quality Management**

### **1. Pengertian Total Quality Management**

Kualitas merupakan agenda paling utama dalam pembicaraan mengenai peningkatan mutu, dan telah menjadi isu paling penting yang adalah konsep yang membingungkan, terlalu rumit untuk didefinisikan dan sulit untuk diukur. Setiap orang berbeda pendapatnya tentang kualitas dan hampir tidak ada dua orang

ilmuwan yang menemukan kesimpulan yang sama saat mereka berdiskusi mengenai cara membuat sekolah atau diklat yang baik.

Sallis (1993:34), menyatakan bahwa *Total Quality Management (TQM)* "is a philosophy of continous improvement, which can provide any educational institution with a set of practical tools for meeting and exceending present and future customers needs, wants, and expactions". Batasan ini dimaksudkan bahwa TQM adalah: sebuah filosofi tentang perbaikan yang berkelanjutan, yang dapat memberikan seperangkat alat bagi lembaga-lembaga pendidikan untuk memenuhi bahkan melampaui keinginan, kebutuhan dan harapan konsumen saat ini atau di masa yang akan datang.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa TQM adalah menyangkut fiolosofi dan metodologi yang membantu lembaga mengelola perubahan dan membantu menata kegiatannya dalam hubungan dengan permintaan yang kadang berlebihan. dalam bidang pendidikan TQM diyakini mampu melakukan transformasi sekalipun tidak akan memberikan hasil dalam waktu semalam. Dengan demikian Inti dari Total Quality Management sebenarnya merupakan perubahan budaya. Perubahan budaya dalam sebuah lembaga adalah tidak mudah dan memakan waktu lama, begitu juga perubahan pada manusianya yang tidak bisa terburu-buru.

## 2. Prinsip Total Quality Management

Di bawah ini ada beberapa prinsip yang dikemukakan oleh Deming (Arcaro, 1995: 63-64) menyatakan bahwa ada beberapa prinsip kualitas yang dapat diterapkan pada dunia pendidikan apa yang meliputi: buatlah suatu ketetapan tujuan; pakailah filosofi kualitas total; kurangi kebutuhan akan

percobaan; serahkan urusan sekolah pada cara baru; tingkatkan kualitas dan produktivitas serta kurangi pengeluaran; pembelajar yang berlanjut; kepemimpinan dalam pendidikan; singkirkan rasa takut; singkirkan rintangan-rintangan bagi kesuksesan; ciptakan budaya berkualitas; siapkan peningkatan; bantulah siswa yang berhasil; komitmen; tanggung jawab.

Di samping prinsip di atas, ada prinsip lain dalam *Total Quality Management* (TQM) yang dikemukakan oleh Scheuing dan Christopher (Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, 2001: 14) yang menempatkan sasaran dalam pengelolaan. Diklaty akni kepuasan pelanggan, respek terhadap orang, melaksanakan manajemen berdasarkan fakta dan melaksanakan perbaikan yang berkesinambungan.

Prinsip pertama, kepuasan pelanggan, dimana konsep pelanggan diperluas sehingga kualitas tidak lagi bermuara pada kesesuaian dengan spesifikasi. Kualitas tersebut dikemukakan oleh pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Kebutuhan pelanggan diusahakan untuk ketepatan waktu. Oleh karenanya segala aktivitas organisasi harus dikoordinasikan untuk memuaskan pelanggan.

Prinsip kedua, respek terhadap setiap orang; dalam organisasi kualitasnya kelas dunia, setiap karyawan dipandang sebagai individu yang memiliki talenta dan kreativitas khas. Ini berarti bahwa karyawan merupakan sumber daya organisasi yang paling berharga/bernilai. Oleh karena itu setiap orang dalam organisasi harus diperlakukan dengan baik dan diberi kesempatan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam tim pengambil keputusan, karyawan akan merasa lebih

bertanggung jawab terhadap hasil keputusan yang merupakan keputusan bersama, sehingga keputusan akhir akan menjadi bulat yang didukung oleh semua lapisan.

Prinsip ketiga, manajemen berdasarkan fakta; organisasi kelas dunia berorientasi pada fakta. Ini berarti bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada fakta, bukan pada perasaan. Ada dua konsep yang berkaitan dengan ini. Pertama, adanya prioritas, dan kedua konsep yang berkaitan dengan ini. Pertama, adanya prioritas, dan kedua, variasi. Prioritas merupakan suatu konsep bahwa perbaikan tidak dapat dilakukan pada semua aspek pada saat yang bersamaan, mengingat keterbatasan sumber daya yang ada. Oleh karenanya dengan menggunakan data maka manajemen dan tim dalam organisasi dapat memfokuskan usahanya pada situasi tertentu yang vital. Sedangkan variasi dimaksud adalah validitas kinerja manusia yang memberikan gambaran pada sistem organisasi. Dengan demikian, manajemen dapat memprediksikan hasil dari setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan.

Selanjutnya perbaikan kesinambungan sebagai prinsip keempat adalah untuk dapat sukses setiap organisasi melakukan proses yang sistematis dalam melaksanakan perbaikan yang berkesinambungan melakukan tindakan korektif terhadap hasil yang diperoleh.

### 3. Makna Kualitas

Menurut Arcaro (1995: 55) kualitas "*is a structured process for improving the output produced*", artinya kualitas merupakan suatu proses yang terstruktur untuk meningkatkan hasil yang diproduksi. Henry (Sallis, 1993: 125) menyatakan kualitas "*is about customer delight rather than customer satisfaction*". Dengan

demikian bahwa kualitas adalah bagaimana membuat konsumen merasa senang, bukan semata-mata membuat konsumen merasa puas saja. Kualitas berfokus pada usaha-usaha positif oleh seorang individu dan setiap rangkaian kerja merupakan proses unik yang memberi kontribusi pada penciptaan hasil.

Dalam kehidupan sehari-hari, kita sering dihadapkan pada masalah kualitas dan mutu, baik itu produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan kualitas/mutu adalah suatu kebutuhan masa depan dari setiap pelanggan ke dalam pengukuran karakteristik produk dan desain yang dapat dihasilkan untuk memberikan kepuasan pada pelanggan dengan harga dan kemampuan mereka untuk membayar. Mencermati pendapat di atas makna kualitas memiliki beberapa kesamaan yaitu kualitas meliputi usaha memenuhi atau sesuai harapan konsumen bahkan melebihinya dan kualitas merupakan upaya yang dilakukan secara terus menerus yang mencakup jasa, manusia, proses, lingkungan serta kualitas merupakan standar pekerja. Dengan demikian kualitas dapat disimpulkan bahwa ukuran produk dan jasa adalah sejauhmana produk dan jasa tersebut dapat memenuhi keinginan para pelanggan atau konsumen yang lebih dari harapan mereka. Jadi bahwa kualitas adalah penilaian subyektif konsumen. Penilaian ini ditentukan oleh konsumen yang tidak tetap.

Penelitian terhadap kualitas memiliki 5 (lima) dimensi kualitas yaitu: bukti langsung (*tangible*) meliputi fasilitas fisik, perlengkapan pegawai dan sarana komunikasi; kehandalan (*reliability*) kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera dan memuaskan; tanggapan (*responsivnes*) yaitu keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan

dengan tanggap; jaminan (assurance) mencakup kemampuan kesopanan dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf, bebas dari bahaya, resiko atau keraguan, serta memahami (*emphaty*) meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik dan memenuhi kebutuhan para pelanggan

Untuk menilai suatu produk atau jasa berkualitas atau tidak sesuai dengan harapan fisiknya, keandalannya dapat memberikan pelayanan dengan tanggap, penjaminan bahwa produk itu betul-betul berkualitas dan memahami kebutuhan apa yang diinginkan oleh pelanggan yang berbeda-beda. Tidak kalah pentingnya juga bahwa dalam menentukan kualitas pelayanan lebih sulit dari pada menentukan kualitas produk-produk yang berwujud benda, karena menyangkut hal-hal yang bersifat subjektif. Faktor-faktor penentu baik-buruknya kualitas pelayanan sangat berbeda dengan faktor penentu kualitas barang. Dengan kata lain menyediakan jasa pelayanan sangat berbeda dengan melakukan kegiatan produksi.

#### 4. Langkah-langkah Dalam Mengimplementasikan TQM

Organisasi yang efektif membutuhkan strategi yang kuat dan memiliki arah yang jelas agar mampu bersaing dalam iklim yang sangat kompetitif dan berorientasi pada hasil. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Sallis (1993: 125) bahwa "*effective institutions need strong and purposeful strategies to deal with the competitive and result-orientated climate of the 1990s*". Oleh karena itu ada beberapa langkah yang disarankan Sallis dalam mengimplementasikan Total Quality Management (TQM) yakni: kepemimpinan dan komitmen; membuat konsumen merasa senang, penunjukkan pegawai atau fasilitator yang berkualitas; pembentukan tim pengarah yang berkualitas; menunjuk koordinator yang handal;

mengadakan pertemuan; menganalisa dan menentukan diagnosis keadaan terkini; menggunakan model yang dikembangkan di tempat lain; mempekerjakan konsultan dari luar; mengadakan pelatihan untuk meningkatkan mutu; mengkomunikasikan; keuntungan dan kerugian; menggunakan alat-alat dan teknik yang berkualitas; dan mengevaluasi program secara periodik.

Secara rinci dari langkah-langkah yang dikemukakan oleh Sallis tersebut dapat penulis uraikan: pertama, kepemimpinan dan komitmen untuk meraih mutu harus datang dari atas. Semua model mutu menekankan bahwa tanpa adanya arahan dari manajemen senior, upaya-upaya untuk meraih mutu hanya akan bersifat sementara saja; kedua, membuat konsensus merasa senang adalah tujuan TQM. Hal ini dapat dicapai melalui usaha terus menerus untuk memenuhi harapan dan permintaan konsumen, baik untuk konsumen internal maupun konsumen eksternal. Kebutuhan dapat diketahui dengan melalui pengumpulan data secara teratur; ketiga, Penunjukkan pegawai atau fasilitator yang berkualitas. Tanpa memperhatikan posisi sesungguhnya dari orang-orang ini dalam struktur organisasi, penting kiranya bagi mereka untuk bertanggung jawab dan melaporkan hasil kerjanya langsung kepada Kepala Sekolah. Tugas mereka adalah mensosialisasikan program-program sekolah terhadap seluruh staf sekolah; keempat, Pembentukan tim pengarah yang berkualitas. Tim harus mewakili kepentingan utama dan harus ada perwakilan dari manajemen senior. Peran yang dijalankan adalah mengarahkan dan mendukung proses-proses peningkatan mutu.

Langkah kelima, menunjuk koordinator yang handal. Sangat penting dalam setiap pekerjaan untuk memiliki anggota tim yang mampu melatih dan menasehati



anggota tim lain. Para koordinator tidak mungkin mengerjakan semua hal sekaligus; keenam, mengadakan pertemuan dengan manajemen senior untuk mengevaluasi kemajuan. Manajemen senior tidak akan pernah menyatu dengan perogram-program yang dijalankan kecuali mereka mendapatkan penjelasan tentang metode yang digunakan dan filosofi yang mendasari pelaksanaan program tersebut; ketujuh, menganalisa dan menentukan pelaksanaan program tersebut; alat yang dibutuhkan adalah perencanaan strategis untuk pencapaian mutu.

Langkah kedelapan, menggunakan model yang dikembangkan di tempat lain. Dalam hal ini kita dapat mengadopsi hasil karya salah seorang guru yang berkualitas; kesembilan, mempekerjakan konsultan dari luar. Cara ini sangat populer terutama di dunia industri; kesepuluh, mengadakan pelatihan untuk meningkatkan mutu pegawai. Pengembangan staf dapat dianggap sebagai cara yang penting untuk membangun kesadaran dan pengetahuan akan kualitas; kesebelas, mengkomunikasikan. Strategi yang relevan dan keuntungan TQM sudah selayaknya dijelaskan kepada semua pegawai. Hal ini ada kemungkinan kesalahpahaman mengenai tujuan yang ingin dicapai melalui peningkatan mutu; keduabelas, keuntungan dan kerugian. Penting artinya bagi kita untuk mengetahui keutnungan penerapan peningkatkan mutu pendidikan dan kerugian bila tidak menerapkannya; ketigabelas, menggunakan alat-alat dantechnik yang berkualitas melalui pengembangan kelompok kerja yang efektif. Pendekatan ini memusatkan perhatian pada terselesaikannya semua pekerjaan dengan baik dan pencapaian sukses.

Memusatkan perhatian pada hal-hal yang menurut organisasi perlu untuk diperbaiki dengan segera dan memilih alat yang tepat untuk menanganinya; keempatbelas, mengevaluasi program secara periodik. Ada kemungkinan program TQM yang sedang dijalankan menyimpang dari tujuan semula. Untuk mengatasi hal itu diperlukan evaluasi dan pemeriksaan yang teratur dan periodik sebagai bagian integral dari program tersebut.

#### **H. Penelitian yang Relevan**

Sebagai upaya dalam mencari gambaran tentang bagaimana evaluasi pendidikan dan pelatihan (diklat) peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling, penulis menggunakan referensi tentang hasil penelitian yang relevan dalam proses penelitian tersebut. Hasil penelitian yang relevan yang disajikan referensi adalah Studi Penilaian Hasil Penataran Guru Kejuruan Teknologi yang disusun oleh Tim Studi dari Pusat Penelitian Pendidikan dan Kebudayaan Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan bekerjasama dengan Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah pada tahun 1993. Hasil dari penelitian menunjukkan "proses penataran telah dilakukan dengan memadai, sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugasnya termasuk dalam mengajar atau mengelola institusi yang menjadi tanggung jawabnya" (Tim Studi, 1993: 176). Selain itu dampak yang dirasakan dari hasil penataran terhadap peningkatan karir adalah: "terutama pada kenaikan pangkat atau jabatan kurang berarti. Demikian halnya pada peningkatan penghasilan dan status sosial yang menunjukkan ketidakbeartian dampak penataran yang dirasakan oleh sebagian

besar peserta. Peningkatan dampak yang dirasa berarti oleh sebagian besar responden adalah timbulnya rasa puas diri" (Tim Studi, 1993: 188). Dampak lain dari hasil penataran berdasarkan hasil penelitian Tim Studi tahun 1993, adalah "Peningkatan hasil tersebut diperoleh dari pekerjaan sambilan, baik sebagai guru atau karyawan di tempat lain, atau dengan cara membuka usaha sendiri" (Tim Studi, 1993: 188)

Selain referensi di atas, penulis menggunakan sumber lain, yaitu pertama, hasil penelitian Saudara Mustangid yang berjudul Evaluasi Hasil Pelatihan Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi Malang bagi Guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri se-Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dilakukan pada bulan Nopember 2000 sampai dengan bulan Januari 2001.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan di PPPG Teknologi Malang menunjukkan: pertama, telah memberikan kontribusi bagi guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri se-Provinsi DIY dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai pendidik terutama dalam hal motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan, kedua, motivasi kerja guru yang paling tinggi adalah terpenuhinya kebutuhan sosial, sedangkan yang paling rendah adalah pernyataan guru dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis; ketiga, nilai hasil Diklat guru berkorelasi positif dengan perilaku kepemimpinan guru secara signifikan; keempat, tingkat kompetensi keguruan guru SMK Negeri kelompok Teknologi dan Industri se-Provinsi DIY setelah mengikuti Diklat di PPPG Teknologi Malang adalah tinggi, keempat kompetensi Keguruan yang paling tinggi adalah

penguasaan bahan ajar, sedangkan yang paling rendah adalah pernyataan guru terhadap pemahaman prinsip-prinsip penelitian pendidikan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam menjawab rumusan masalah mengenai latar belakang, tujuan, sasaran, dampak yang ingin dicapai, kriteria input peserta, program, proses pembelajaran, standar kompetensi lulusan diklat dan prestasi hasil belajar peserta dari diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling, Penelitian akan dilaksanakan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta, Jalan BPG Raya Km. 02 Tirtomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta. Untuk menjawab rumusan masalah mengenai kinerja lulusan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling yang dilaksanakan di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta, penelitian akan dilaksanakan di sekolah antara lain di beberapa sekolah tepat bertugas alumni peserta diklat. Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan dimulai dari bulan Oktober sampai dengan bulan Januari 2008.

##### **B. Jenis Penelitian, Komponen yang Dievaluasi, dan *Need Assessment***

###### **1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan dan masalah penelitian, penelitian ini adalah untuk mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh karena itu penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian evaluatif, dengan pendekatan Model *Context, Input, Process*, dan *Product* (CIPP). Model ini berpandangan bahwa keberhasilan program pendidikan dipengaruhi beberapa faktor, seperti : karakteristik peserta didik dan lingkungan, tujuan program dan peralatan yang digunakan, prosedur dan mekanisme pelaksanaan program itu sendiri. Evaluasi model ini bermaksud membandingkan kinerja (performance) dari berbagai dimensi program dengan sejumlah kriteria tertentu, untuk akhirnya sampai pada deskripsi dan judgment mengenai kekuatan dan kelemahan program yang dievaluasi. Model ini dikembangkan oleh Stufflebeam (1972) mengolongkan program evaluasi pendidikan atas empat dimensi, yaitu : *Context, Input, Process*, dan *Product*. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang dipadukan dengan pendekatan kuantitatif atau dengan sebutan metode campuran yang menitikberatkan pada kualitatif, dimana penelitian ini tidak akan menuji hipotesis dan tidak akan menguji hubungan variabel, tetapi dititikberatkan pada pengumpulan data dengan mendeskripsikan keadaan saat ini yang terjadi di lapangan.

## 2. Komponen yang dievaluasi

- a. *Context* adalah "meliputi penggambaran latar belakang program yang dievaluasi, memberikan perkiraan kebutuhan dan tujuan program, menentukan sasaran dan kebutuhan yang ingin dicapai oleh program,

program dalam hal ini adalah program diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling.

- b. *Input* terdiri dari Input peserta dan program serta standar kompetensi lulusan. Input, meliputi kriteria calon peserta, proses pemilihan peserta, pemanggilan peserta, fasilitas pendukung dan dukungan dana. Program pembelajaran, meliputi kesiapan deskripsi program, struktur program kesiapan bahan ajar, tenaga pengajar, fasilitas diklat administrasi diklat, kesiapan penyelenggaraan diklat. Sedangkan yang termasuk standar kompetensi lulusan adalah standar yang dipakai dalam menentukan kemampuan peserta, assesor atau penilai dan standar penilaian secara kuantitatif.
- c. *Proses Pembelajaran*, meliputi ketercapaian deskripsi program, tenaga pengajar (disiplin/keteladanan, penguasaan bidang keahlian/keguruan), bahan ajar, fasilitas belajar, kualitas interaksi belajar mengajar, kualitas evaluasi dan supervisi, kualitas pembinaan yang dikemas dalam bentuk persiapan mengajar, penampilan mengajar widyaiswara/ instruktur dan administrasi diklat.
- d. *Product* adalah "berfokus pada mengukur pencapaian tujuan selama proses dan pada akhir program" (Purwanto; Atwi Suparman, 1999: 21) *Product* ini terdiri dari *output* dan *outcome*. *Output* dimaksud dengan output adalah prestasi hasil belajar, meliputi: penguasaan kompetensi (kognitif, afektif dan psikomotorik), kedisiplinan, etos kerja. *Outcome*, adalah dampak atau kinerja lulusan setelah mengikuti diklat

yang meliputi penguasaan bidang studi yang ia ajarkan, keterampilan mengajar, kedisiplinan dalam bekerja, dan keteladanan.

### 3. *Need Assessment*

*Need Assessment* dimaksudkan adalah sebuah prosedur sistematis yang dilakukan untuk tujuan membuat keputusan dan menentukan prioritas mengenai program atau peningkatan organisasi dan alokasi sumber daya. *Need Assessment* dalam kaitannya dengan keputusan peningkatan sumber daya diawali dengan *Training Need Analysis* yang dimulai dari analisis jabatan sebagai upaya dalam menganalisis tugas.

Langkah-langkah penting dalam analisis jabatan sekurang-kurangnya meliputi: identifikasi jabatan; tinjauan latar belakang yang relevan mengenai latar belakang suatu lembaga; memilih posisi yang representatif untuk dianalisis; melakukan analisis jabatan secara sungguh-sungguh, dengan mengumpulkan data berdasarkan kegiatan jabatan; meninjau informasi dengan pemangku jabatan; mengembangkan suatu uraian jabatan dan spesifikasi jabatan.

Setelah analisis jabatan dilakukan suatu analisis kinerja dalam arti memverifikasi apakah ada kemerosotan kinerja. Kemerosotan kinerja tersebut dapat dipulihkan melalui pelatihan atau melalui sarana lain seperti halnya pemindahan karyawan atau rotasi dalam satu instansi atau luar instansi. Keputusan yang diambil ternyata untuk meningkatkan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian diperlukan suatu analisa kerja yang sekurang-kurangnya menempuh langkah-langkah antara lain: mengidentifikasi standar kerja; mengidentifikasi kinerja; mengidentifikasi dan merumuskan masalah;

menentukan penyebab masalah; dan menentukan alternatif pemecahan masalah. Selanjutnya menetapkan diklat apa yang akan diberikan kepada pegawai atau guru tersebut.

Upaya dalam efektivitas dan efisiensi pelaksanaan diklat sebelumnya diperlukan suatu pengukuran sampai sejauhmana kesiapan, kemampuan serta motivasi peserta dalam mengikuti diklat. Apabila sebelum diklat telah diketahui kemampuan awal dari peserta, serta diketahui tingkat motivasi peserta dalam mengikuti diklat, maka pelaksanaan diklat akan berjalan dengan baik dan akan menghasilkan suatu produktivitas yang baik dari peserta setelah mengikuti diklat serta diklat akan tepat guna di sekolah dimana peserta diklat bertugas.

### C. Sumber Data

Informan/responden dalam penelitian ini adalah pimpinan/pejabat struktural, staf pengajar/penatar/widyaiswara, panitia penyelenggara/pengelola diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta, peserta/lulusan, atasan lulusan, rekan sekerja lulusan. Untuk lebih jelasnya penulis gabarkan dalam Tabel berikut ini:

**Tabel 1.**  
**Daftar Informan/Sumber Data**

No.	Evaluasi	Masalah	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data	Lokasi
1.	<i>Cotext</i>	1.Apa dan bagaimana latar belakang, tujuan, sasaran dan kebutuhan yang	Pejabat Stuktural	Studi dokumen, wawancara	LPMP DIY



		ingin dicapai dalam diklat?			
2.	<i>Input</i>	2. Bagaimana kriteria input peserta diklat yang dilaksanakan oleh LPMP DIY?	Pejabat Struktural & Staf Seksi FSP	Studi dokumen, wawancara	LPMP DIY
3.	<i>Process</i>	3. Bagaimana program pembelajaran diklat yang dipersiapkan LPMP DIY?	Pejabat Struktural & Staf Seksi FSP	Angket	LPMP DIY
		4. Bagaimana proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh LPMP DIY?	Widyaiswara, Pejabat Struktural & Staf FSP	Studi dokumen, wawancara	LPMP DIY
4	<i>Product</i>	5. Bagaimana standar kompetensi lulusan diklat di LPMP DIY?	Pejabat Struktural & Staf Seksi FSP	Studi dokumen, wawancara	LPMP DIY
		6. Bagaimana tingkat keberhasilan peserta diklat di LPMP DIY?	Pejabat Struktural & Staf Seksi FSP	Studi dokumen, wawancara	LPMP DIY
		7. Bagaimana kinerja lulusan diklat di LPMP DIY?	Atasan peserta Rekan peserta Peserta	Angket, Studi dokumen, wawancara	Sekolah

#### **D. Strategi dan Alat Bantu Pengumpulan Data.**

##### **1. Strategi Pengumpulan Data**

Sudah dijelaskan di atas bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dipadukan dengan data kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah metode campuran serta data yang akan dikumpulkan adalah berupa data deskriptif, yakni penelitian yang akan memotret kejadian pada saat ini. Hal ini sejalan dengan pendapat Creswell (2003: 217) *"this model generally uses separate quantitative and qualitative methods as a means to offset the weaknesses inherent within one method with the strengths of the other method. In this case, the quantitative and qualitative data collection is concurrent, happening in one phase of the research study"*.

Metode campuran ini penekanannya pada pendekatan kuantitatif yang dipadukan dengan data kuantitatif dengan Strategi Triangulasi serentak, dimana peneliti menggunakan dua metode berbeda dalam upaya mengkonfirmasi, memvalidasi-silang, menguatkan temuan-temuan dalam satu penelitian. Model ini digunakan untuk menutup kelemahan yang ada dalam satu metode dengan keunggulan dalam metode lain. Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan dengan serentak antara data kualitatif dan kuantitatif, berlangsung dalam satu fase sebagai upaya menghemat waktu.

## 2. Alat Bantu Pengumpulan Data

Adapun yang menjadi alat bantu dalam pengumpulan data pada penelitian ini antara lain:

### a. Angket

Tujuan pokok dalam pembuatan angket ini adalah untuk memperoleh informasi dan memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi

mungkin. Melalui angket akan disusun pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Jenis angket yang akan dipakai adalah angket tertutup dan terbuka untuk memberi kesempatan kepada responden untuk menjawab dengan kalimat sendiri.

Angket ini dikhususkan untuk menjawab rumusan masalah "Bagaimana proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta".

**b. Studi Dokumen atau Studi Literature**

Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai dokumen atau literatur tertulis berupa deskripsi materi, panduan pendidikan dan pelatihan, laporan penyelenggaraan diklat, prestasi hasil belajar peserta dan laporan monitoring dan supervisi tentang dampak diklat.

**c. Wawancara**

Wawancara akan dilakukan kepada panitia penyelenggara diklat, widyaiswara/pengajar/instruktur dan juga peserta diklat, atasan dan rekan peserta/lulusan. Hasil dari wawancara akan dikorelasikan dengan angket yang telah diisi oleh responden.

**E. Panduan Penyusunan Alat Pengumpulan Data**

Adapun panduan dalam pengumpulan data dalam penelitian, penulis sajikan sebagai berikut:

**Tabel .2**  
**Panduan Alat Pengumpul Data**

No.	Pertanyaan Penelitian	Instrumen Pengumpul Data	Jumlah Pertanyaan	Ket
-----	-----------------------	--------------------------	-------------------	-----

1.	Apa dan bagaimana latarbelakang, tujuan, sasaran dan kebutuhan yang ingin dicapai dalam diklat?	Wawancara, studi dokumen	7 4	Evaluasi <i>Context</i>
2.	Bagaimana kriteria <i>input</i> pelaksanaan diklat di LPMP DIY?	Wawancara, studi dokumen	4 6	Evaluasi <i>Input</i>
3.	Bagaimana program pembelajaran diklat yang dipersiapkan LPMP DIY?	Wawancara, studi dokumen	11 8	Evaluasi <i>Process</i>
4.	Bagaimana proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh LPMP DIY?	Angket: - persiapan mengajar - penampilan mengajar - panitia penye- lenggara - pelaksanaan diklat	8 23 12 10	
5.	Bagaimana standar kompetensi lulusan diklat LPMP DIY ?	Wawancara, studi dokumen	4 3	Evaluasi <i>Product</i>
6.	Bagaimana tingkat keberhasilan peserta diklat LPMP DIY?	Wawancara, studi dokumen	4 4	
7.	Bagaimana kinerja lulusan diklat LPMP DIY	Wawancara, studi dokumen	8 8	
		Angket:		
		- Persiapan mengajar	8	
		- Penampilan mengajar peserta	24	
		- Kinerja lulusan di luar tugas mengajar	16	

--	--	--	--	--

## **F. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan Metode Deskriptif Analitik dimaksudkan adalah "akumulasi data dasar secara deskriptif semata-mata, tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, tidak mentest hipotesis dan tidak membuat ramalan" (Sumadi Suryabrata, 1993 : 19) Pendekatan Kualitatif yang dipadukan dengan data kuantitatif, metode penelitian campuran tepat digunakan dalam penelitian ini. Untuk itu dalam penelitian ini tidak akan menguji hipotesis dan juga tidak akan menghubungkan atau mengkorelasikan antara variabel.

Adapun langkah-langkah yang akan ditempuh dalam menganalisis data ditempuh sebagai berikut :

1. Menelaah semua data yang diperoleh dari hasil wawancara, studi dokumen dan angket.
2. Mereduksi data yang tidak sinkron kemudian menulis ulang sesuai dengan kategori data. Juga memeriksa keabsahan angket yang telah diisi responden/informan
3. Menelaah semua data yang diperoleh dari berbagai sumber
4. memvalidasi keabsahan data dan angket
5. Mendisplay data, dalam mendisplay data ini direncanakan:
  - Pembuatan tabel hasil pengolahan angket
  - Tabel dari hasil pengolahan data dari angket tersebut akan dianalisis berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumen.

6. Menghitung jawaban responden/informan dari angket yang sudah dinyatakan valid, dengan program excel.
7. Menafsirkan dan memaknai data. Data yang sudah direduksi, diklasifikasi-kan kemudian mendisplay data, dan hasil perhitungan untuk ditafsirkan serta dimaknai.
8. Selanjutnya, untuk melihat apakah pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan berdampak terhadap kinerja lulusan di tempat tugas melalui kajian analisis pendekatan kritis, maka diruntut keterkaitan antara *Conteks – Input –Process Product (Output – Outcome)* secara sisematik dan terpadu.
9. Seseorang dapat dikategorikan berhasil dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan manakala prestasi hasil diklat sesuai dengan standar kompetensi yang telah dirumuskan terlebih dahulu.
10. Pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan berdampak atau memiliki kinerja positif manakala nilai prestasi hasil belajar sewaktu di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta sama atau lebih dengan nilai prestasi kerja di tempat tugas. Akan tetapi seseorang dikatakan memiliki kinerja negatif, manakala nilai prestasi kerja di tempat tugas lebih kecil dari nilai prestasi hasil belajar sewaktu di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta
11. Kesimpulan dirumuskan berdasarkan runtutan penelitian yang mengacu kepada masalah penelitian yang terdiri dari tujuh pertanyaan penelitian.

**G. Kisi-kisi Evaluasi (Diklat) Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mapel Bimbingan Konseling**

**Tabel .3**  
**Kisi-kisi Evaluasi Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling**

<b>Evaluasi</b>	<b>Pertanyaan Penelitian</b>	<b>Data/Informasi yang dibutuhkan</b>	<b>Instrumen Pengumpulan Data</b>	<b>Responden/ Informan</b>
<b>1. Context :</b>	1. Apa dan bagaimana latarbelakang, tujuan, sasaran dan kebutuhan yang ingin dicapai dalam diklat?	Latar belakang pelaksanaan diklat Tujuan dilaksanakan diklat Sasaran/kouta peserta Kompetensi yang akan dicapai dalam diklat	Studi dokumen dan wawancara	Pejabat Struktural & Staf seksi FSP
<b>2. Input:</b>	2. Bagaimana kriteria input diklat LPMP DIY?	Kriteria calon peserta Proses penentuan peserta Penentuan prioritas peserta Pemanggilan peserta Dukungan fasilitas Dukungan dana diklat	Studi dokumen dan wawancara	Pejabat Struktural & Staf Seksi FSP
<b>3. Process:</b>	3. Bagaimana program pembelajaran diklat yang dipersiapkan LPMP DIY?	Kesiapan deskripsi materi Kesiapan stuktur program Kesiapan bahan ajar Kesiapan tenaga pengajar Kesiapan tenaga pengelola Kesiapan fasilitas Kesiapan alat bahan Kesiapan admisnistrasi diklat	Studi dokumen dan wawancara	Pejabat Struktural & Staf Seksi FSP
	4. Bagaimana proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh LPMP DIY?	Pengkondisian peserta Persiapan mengajar widyaiswara Penampilan mengajar Pelaksanaan diklat Pengelolaan diklat Admisnitrasi diklat	Angket	Pengajar, Pejabat Struktural Staf Seksi FSP, Peserta diklat

<b>Evaluasi</b>	<b>Pertanyaan Penelitian</b>	<b>Data/Informasi yang dibutuhkan</b>	<b>Instrumen Pengumpulan Data</b>	<b>Responden/ Informan</b>
<b>4. Product:</b>	5. Bagaimana standar kompetensi lulusan diklat LPMP DIY	Standar yang dipakai Kemampuan yang diharapkan Sistem pengujian Assesor (penilai)	Studi dokumen dan wawancara	Pejabat Struktural & Staf Seksi FSP
	6. Bagaimana tingkat keberhasilan peserta diklat LPMP DIY	Sistem evaluasi bentuk test Penguasaan kompetensi Relevansi antara prestasi hasil belajar dengan standar kompetensi lulusan	Studi dokumen dan wawancara	Pejabat Struktural & Staf Seksi FSP
	7. Bagaimana kinerja lulusan diklat di LPMP DIY	Persiapan mengajar peserta (lulusan) Penampilan mengajar peserta (lulusan) Kedisiplinan keteladanan Kinerja di luar tugas mengajar Pengembangan sekolah	Angket wawancara dan studi dokumen	Kepala Sekolah, rekan sejawat peserta dan peserta



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Sejarah**

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta berdiri berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 087/O/2003, tanggal 4 Juli 2003 yang merupakan perubahan dari Balai Penataran Guru (BPG) Yogyakarta. Sedangkan BPG Yogyakarta sendiri sebelumnya juga merupakan alih fungsi dari SPG (Sekolah Pendidikan Guru). Seiring dengan dihapuskannya SPG di seluruh Indonesia, SPG Negeri Bogem, Sleman, Yogyakarta kemudian di fungsikan menjadi Balai Penataran Guru. Fungsi dan peranan BPG Yogyakarta ditetapkan dengan Keputusan Mendikbud No.0240a/0/1991, tanggal 2 Mei 1991 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Balai Penataran Guru. Sejalan dengan perkembangan jaman dan tuntutan akan peningkatan mutu pendidikan, pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional melakukan restrukturisasi, dimana Balai Penataran Guru di seluruh Indonesia di alihfungsikan menjadi Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) hal ini ditandai dengan turunnya SK Mendiknas No. 087/O/2003 tanggal 4 Juli 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. Selanjutnya Rician Tugas LPMP diatur dalam SK Mendiknas No. 044/O/2004, tanggal 14 Mei 2004. LPMP mempunyai tugas menjadi penjamin mutu pendidikan dasar dan menengah di provinsi berdasarkan kebijakan nasional.

Pada awal berdirinya LPMP merupakan unit pelaksana teknis pusat yang berada di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah yang secara teknis dikoordinasikan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan. Selanjutnya sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 31 tahun 2005, tanggal 26 Desember 2005 disebutkan bahwa LPMP berada di bawah Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Departemen Pendidikan Nasional. Untuk selanjutnya, dalam rangka meningkatkan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah termasuk Taman Kanak–Kanak (TK), Raudatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat secara nasional sesuai dengan standar nasional pendidikan, maka dilakukan Re-strukturisasi dan refungsionalisasi Lembaga *Penjamin* Mutu Pendidikan menjadi Lembaga *Penjaminan* Mutu Pendidikan, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 07 tahun 2007, tanggal 13 Februari 2007, tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.

## **2. Visi**

Menjadi lembaga penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah yang berstandar nasional dan berwawasan global.

## **3. Misi**

1. Melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah sesuai dengan standar nasional;
2. Melakukan pemetaan mutu pendidikan dasar dan menengah;

3. Mengembangkan dan mengelola sistem informasi mutu pendidikan dasar dan menengah;
4. Melakukan supervisi satuan pendidikan dasar dan menengah;
5. Melakukan pengkajian dan pengembangan mutu pendidikan dasar dan menengah;
6. Memfasilitasi sumberdaya pendidikan bagi satuan pendidikan dasar dan menengah;
7. Memfasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dasar dan menengah;
8. Memfasilitasi peningkatan kinerja lembaga pendidikan dasar dan menengah.

#### **4. Tugas**

LPMP D.I Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah di provinsi D.I Yogyakarta berdasarkan kebijakan nasional. Sedangkan rincian tugasnya adalah :

1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah.
2. Melaksanakan sistem pengembangan informasi mutu pendidikan dasar dan menengah provinsi.
3. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi mutu pendidikan dasar dan menengah.

4. Melaksanakan pengkajian, pengukuran, dan evaluasi mutu pendidikan dasar dan menengah.
5. Melaksanakan model-model pembelajaran di sekolah.
6. Melaksanakan fasilitasi lembaga pendidikan dalam pengelolaan sumber daya pendidikan.
7. Melaksanakan fasilitasi lembaga pendidikan dalam proses pembelajaran dan evaluasi hasil belajar.
8. Melaksanakan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan lainnya.
9. Melaksanakan kerjasama dengan lembaga dan masyarakat dalam penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah.
10. Melaksanakan penyajian dan penyebarluasan informasi mutu pendidikan dasar dan menengah.

## **5. Fungsi**

Dalam menyelenggarakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah berdasarkan kebijakan nasional, LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta menjalankan fungsi :

1. Pengukuran dan evaluasi pelaksanaan pendidikan dasar dan menengah.
2. Perancangan model-model pembelajaran di sekolah sesuai dengan kebutuhan daerah dan standar mutu nasional.
3. Fasilitasi lembaga pendidikan dalam proses pembelajaran dan evaluasi hasil belajar.

4. Fasiitasi lembaga pendidikan dalam pengelolaan sumberdaya pendidikan.
5. Fasilitas pelaksanaan peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan daerah.
6. Pengembangan dan pengelolaan sistem informasi pendidikan
7. Pelaksanaan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan kerumahtanggaan lembaga

## **6. Tujuan/Sasaran Mutu**

Dalam menyelenggarakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah berdasarkan kebijakan nasional, LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta menetapkan tujuan/sasaran mutu :

1. Tersedianya minimal 80% sumber daya untuk mendukung layanan LPMP DIY (Subbag.Umum).
2. Tersedianya hasil pemetaan mutu dan supervisi pendidikan di 5 kabupaten/kota minimal 80% (Pemetaan Mutu dan Suprvisi).
3. Terselenggaranya fasilitas peningkatan mutu pendidikan dengan tingkat kepuasan peserta 80 % (Fasilitas Sumberdaya Pendidikan).
4. Tersedianya 80% data dan informasi pendidik dan tenaga kependidikan 5 kabupaten/kota yang akurat dan aktual (Program dan Sistem Informasi).
5. Kesiapan minimal 80% dalam melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pelatihan (Widyaiswara).

## **7. Kebijakan Mutu**

Dalam rangka menyelenggarakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah berdasarkan kebijakan nasional, segenap jajaran manajemen dan staf Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan D.I.Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan fungsinya, bertekad untuk mencapai kinerja yang terbaik, dengan:

1. Mengedepankan kepuasan pihak-pihak yang berkepentingan (interested parties).
2. Mematuhi ketentuan perundang-undangan dan persyaratan lain yang berlaku.
3. Melakukan pemetaan mutu pendidikan di daerah
4. Melakukan pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu pendidikan di daerah.
5. Melakukan supervisi satuan pendidikan dalam pencapaian standar mutu pendidikan nasional.
6. Melaksanakan fasilitasi satuan pendidikan dalam penjaminan mutu pendidikan.
7. Melaksanakan urusan administrasi lembaga
8. Melakukan perbaikan di segala bidang secara berkesinambungan.

## **8. Sumber Daya Manusia**

LPMP D.I Yogyakarta didukung dengan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang keahliannya dan tersebar dalam kelompok struktural dan fungsional yang berkolaborasi harmonis untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan lembaga. Rekapitulasi pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP)

Daerah Istimewa Yogyakarta. . Jumlah keseluruhan sumber daya manusia per Desember 2007 adalah :

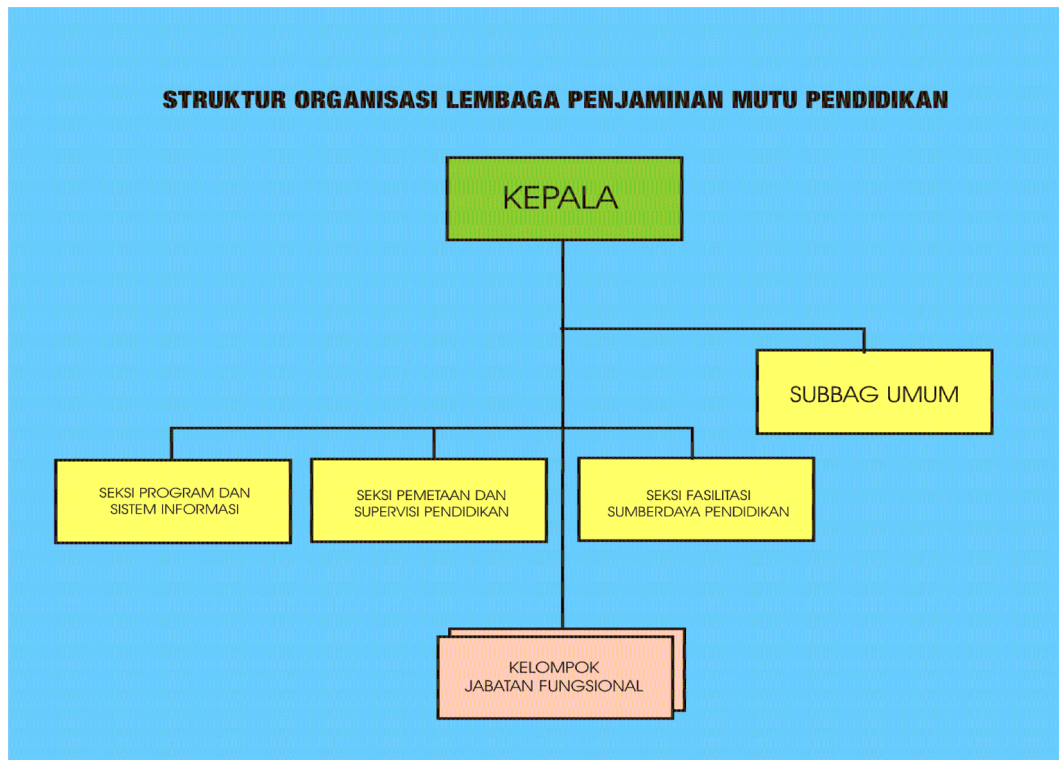
<b>Pendidikan</b>	<b>SD</b>	<b>SMP</b>	<b>SMA</b>	<b>D3</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>JML</b>
<b>Jumlah</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>82</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>136</b>

### **9. Susunan Organisasi**

1. Kepala Lembaga
2. Sub.bagian Umum : Mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kerumahtangaan LPMP
3. Seksi Program dan Sistem Informasi : Mempunyai tugas melakukan penyusunan program, pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu pendidikan termasuk TK, RA atau bentuk lain yang sederajat
4. Seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi : Mempunyai tugas melakukan pemetaan, analisis dan supervisi penjaminan mutu satuan pendidikan termasuk TK, RA atau bentuk lain yang sederajat dalam pencapaian standar mutu pendidikan nasional
5. Seksi Fasilitasi Sumberdaya Pendidikan : Mempunyai tugas melakukan fasilitasi sumberdaya pendidikan terhadap satuan pendidikan dasar dan menengah termasuk TK, RA atau bentuk lain yang sederajat dalam penjaminan mutu pendidikan
6. Kelompok Jabatan Widyaiswara : Mempunyai tugas, tanggung jawab, dan wewenang sebagai pelaksana teknis fungsional yang secara penuh untuk

mendidik, mengajar, dan atau melatih, melakukan pengembangan pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan.

## 10. Stuktur Organisasi



Kepala Lembaga	: Drs. Harmanto, M.Si
Kasi Pemetaan dan Supervisi	: Drs. I. Ketut Sukardi, MM
Kasi Program dan Sistem Informasi	: Drs. Joko Saroso
Kasi Fasilitasi Sumber Daya Pendidikan	: Drs. Taufan Agus Hanafi
Ka. Sub. Bagian Umum	: Drs. Umar Supardi, M.Pd



## 11. Sarana dan Prasarana

### A. Sarana Pertemuan

No	Ruang Pertemuan	Kapasitas
1	AUDITORIUM KI HADJAR DEWANTARA	250 orang
2	R. DR WAHIDIN SUDIRO HUSODO	100 orang
3	R. KI MANGUN SARKORO	50 orang
4	R. RA KARTINI	20 orang
5	R. KELAS A, B, C, D, E @ 40 ORANG	200 orang

### B. Sarana Penginapan

No	Wisma / Asrama	Kapasitas
1	GUEST HOUSE	6 orang
2	WISMA ANGGREK	60 orang
3	WISMA BOUGENVILE	24 orang
4	WISMA CEMPAKA	60 orang
5	WISMA DAHLIA	60 orang
6	WISMA EDELWEIS	30 orang
7	WISMA FLAMBOYAN	27 orang

### C. Sarana Diklat

No	Sarana	Kapasitas
1	LAB BAHASA	10 orang
2	LAB IPA / BIOLOGI	40 orang
3	LAB FISIKA	40 orang
4	LAB KOMPUTER	30 orang
5	LAB MATEMATIKA	40 orang
6	LCD PROYEKTOR	7 unit
7	ELECTRIC BOARD	2 unit
8	PERPUSTAKAAN	5000 Judul Buku

**D. Sarana Olah Raga**

No	Sarana	Kapasitas
1	LAPANGAN TENIS	2 ban
2	TENIS MEJA	2 unit
3	LAPANGAN SEPAK BOLA	1 unit
4	LAPANGAN VOLI	1 unit

**E. Ruang Makan**

No	Ruang	Kapasitas
1	R.M. AMANAH	100 orang
2	R.M. BAROKAH	40 orang
3	R.M. CHAROMAH	60 orang

**F. Sarana Lainnya**

No	Ruang	Kapasitas
1	POLIKLINIK (DOKTER)	-
2	JARINGAN INTERNET (HOT SPOT)	-
3	LAPANGAN TENIS	-
4	LAP. BULUTANGKIS	-
5	LAP. SEPAK BOLA	-
6	MUSHOLA	100 orang
7	TOKO KOPERASI	-

Gambaran yang diperoleh diperoleh berdasarkan data di lapangan dari hasil penelitian dengan menggunakan alat bantu pengumpul data penelitian berupa wawancara, studi dokumen dan angket dapat diungkapkan secara rinci dan jelas. Permasalahan di atas dapat dianalisis dengan melibatkan komponen dan aspek yang berperan langsung dalam pelaksanaan diklat, seperti peserta didik, tenaga

pengajar, pengelola dan penanggung jawab diklat serta pemakai lulusan diklat.

Selanjutnya penulis jelaskan secara umum dari komponen-komponen tersebut di atas sebagai berikut:

### **1. Peserta diklat**

Peserta diklat adalah PNS yang ditugaskan/ditetapkan oleh pimpinan instansi atau pejabat pembina kepegawaian untuk mengikuti diklat dalam rangka meningkatkan kompetensi dan/atau memenuhi kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. (Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No :193/XIII/10/6/2001 Bab I Pasal 1 Ayat 21). Peserta pendidikan dan pelatihan (diklat) dimaksudkan adalah suatu kumpulan warga masyarakat yang telah memiliki jabatan guru, yakni guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling dan berusaha untuk mengembangkan dirinya melalui proses pembelajaran dan mempunyai tujuan yang sama dalam rangka meningkatkan kualitas kerja.. Melalui diklat ini diharapkan peserta dapat menyelami dan memiliki wawasan serta memiliki profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar.

### **2. Tenaga pengajar**

Tenaga pengajar atau disebut widyaiswara dimaksudkan adalah “PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih PNS pada lembaga diklat pemerintah (Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara, Nomor: PER/66/M.PAN/6/2005, pasal 1 butir 1). selanjutnya pasal 2 secara eksplisit ditegaskan bahwa widyaiswara adalah jabatan fungsional

termasuk dalam rumpun pendidikan lainnya.

Kaitannya dengan tenaga pengajar pada diklat ini adalah orang-orang yang memiliki keahlian dan kewenangan dalam mengajar sesuai bidangnya yang ditugaskan oleh Kepala LPMP D.I Yogyakarta untuk membimbing, membina atau menjadi fasilitator dalam kaitannya dengan pelaksanaan Diklat Peningkatan kompetensi guru bimbingan konseling di LPMP D. I Yogyakarta.

### **3. Penanggung jawab dan pengelola**

Penanggung jawab dan pengelola pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah kumpulan orang yang memiliki kemampuan dalam menyiapkan, mengorganisir dan mengontrol serta memiliki legalitas, yakni ditugaskan oleh pejabat LPMP D.I Yogyakarta untuk mengelola diklat. Penanggung jawab dan pengelola diklat biasanya terdiri atas para pejabat struktural dan staf yang memiliki kapabilitas berdasarkan surat tugas tersebut.

Pengelola diklat menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara, Nomor: 193/XIII/10/6/2001, pasal 1 ayat 11 adalah:

“... merupakan proses kegiatan berupa perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian, monitoring dan evaluasi guna meningkatkan kompetensi/ kemampuan PNS dalam suatu jabatan untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan secara efisien dan efektif.”

### **4. Pemakai lulusan**

Pemakai lulusan dari pendidikan dan pelatihan diklat peningkatan kompetensi guru di LPMP D. I Yogyakarta adalah sekolah tempat peserta bertugas dan Dinas Pendidikan Kab/Kota se-provinsi D.I Yogyakarta sebagai lembaga yang telah mengusulkan, mengirimkan dan menugaskan guru-gurunya

untuk mengikuti diklat di LPMP D. I Yogyakarta.

## **B. Temuan Penelitian**

### **1. Deskripsi *Context***

Peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Upaya tersebut dilakukan diantaranya melalui peningkatan kualifikasi, kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Namun demikian, dalam penyelenggaraanya terjadi variasi yang cukup tajam, sehingga efektifitas dan efisiensinya belum dapat tercapai secara optimal. Dalam upaya mengoptimalkan implementasi kebijakan nasional dan standar nasional yang efektif dan efisien diperlukan berbagai komponen kelembagaan yang memadai secara kuantitatif maupun kualitatif. Komponen kelembagaan tersebut antara lain berkenaan dengan program, program diklat (meliputi : latar belakang, sasaran, tujuan atau hasil yang diharapkan), sumberdaya manusia dan sarana lembaga.

Dalam konteks ini, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) D. I Yogyakarta dalam melaksanakan program-programnya diawali dengan penyusunan rencana operasional kegiatan. Rencana operasional kegiatan meliputi latar belakang, tujuan, sasaran, sumber dana, waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan. Dari hasil wawancara dengan pejabat struktural dan studi dokumen diperoleh data bahwa dalam penyelenggaraan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di awal tahun anggaran, sebelum dilaksanakannya kegiatan LPMP D.I Yogyakarta telah menetapkan rencana

operasional. Adapun tujuan penyusunan rencana operasional kegiatan ini adalah sebagai panduan dalam penyelenggaraan diklat, sebagai acuan analisis dan penggunaan hasil penyelenggaraan diklat, sebagai pedoman dan pembelajaran standar penyelenggaraan diklat untuk mencapai kompetensi yang telah ditentukan.

Hasil studi dokumentasi ditemukan latar belakang penyelenggaraan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling adalah dalam rangka mendukung ketercapaian program diklat, Departemen Pendidikan Nasional telah mengembangkan perangkat standar kompetensi bagi guru SMK. Standar ini memberikan ukuran yang jelas berkaitan dengan kompetensi guru yang mencakup kepribadian guru dan kemampuan akademik yang harus dimilikinya, kemudian LPMP D.I Yogyakarta melaksanakan kegiatan pemetaan kemampuan guru melalui sistem uji kompetensi guru di setiap jenjang pendidikan, program ini dilaksanakan untuk mendapatkan data dan mengetahui akar permasalahan paling mendasar yang dihadapi guru. Kedua dari hasil uji kompetensi khususnya pada guru jenjang SMK, seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi (PMS) LPMP D.I Yogyakarta merekomendasikan perlu dilaksanakan program peningkatan kompetensi bagi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling hal ini didasarkan hasil uji kompetensi guru SMK diperoleh data bahwa masih banyak guru mata pelajaran bimbingan konseling yang memperoleh skor penilaian kompetensi dibawah rata-rata atau kurang.

Adapun tujuan umum dari penyelenggaraan diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi guru dan secara khusus untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan wawasan guru SMK mata pelajaran bimbingan

konseling dalam menghadapi tugas sehari-harinya, dengan sasaran 30 peserta. Sasaran/jumlah peserta ini didasarkan pada dana yang ada dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) LPMP D.I Yogyakarta, Seksi Fasilitasi Sumberdaya Pendidikan Nomor 0791.0/023-08.0/XIV/2008 tanggal 31 Desember 2006 sebesar Rp 32.060.000,00 (Tigapuluh Dua Juta Enampuluh Ribu Rupiah) dipergunakan bagi sasaran peserta diklat sebanyak 30 orang dengan alokasi waktu diklat selama 42 jam pelajaran (JPL). sedangkan waktu direncanakan akan dilaksanakan pada tanggal 12 s.d 16 November 2007. Hasil wawancara mengungkapkan besarnya dana tersebut sangat dikeluhkan oleh pihak pengelola karena tidak sesuai dengan kompetensi yang harus dikuasai oleh peserta diklat sehingga alat dan bahan yang diperlukan dalam pelaksanaan diklat kurang mencukupi.

Dasar hukum rancangan pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan adalah semua produk undang-undang sebagai acuan yang diikuti dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta merujuk terhadap quality prosedur yang berlaku di LPMP D.I Yogyakarta yang bersifat mengikat. Dasar hukum pelaksanaan diklat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan/surat keputusan menteri, surat keputusan Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional dan lain-lain.

Hasil studi dokumen dan wawancara ditemukan bahwa dasar hukum penyelenggaraan diklat yang digunakan sebagai rujukan di antaranya: Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-

Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 31 Tahun 2005 tanggal 26 Desember 2005 disebutkan bahwa Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) bertanggungjawab pada Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara, Nomor: 193/XIII/10/6/2001 tentang pengelolaan pendidikan dan pelatihan, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 7 Tahun 2007 Tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP).

Hasil wawancara dengan pengelola atau panitia penyelenggara dan ditunjang dengan studi dokumen diperoleh data bahwa banyak peraturan pemerintah yang mendukung terhadap pelaksanaan diklat di LPMP D.I Yogyakarta, seperti peraturan-peraturan tersebut di atas, sebagian pengelola telah memahami peraturan diklat tersebut, namun sebagian lagi tidak mengetahui peraturan-peraturan dalam diklat. Peraturan tersebut bagi pengelola yang sudah memahaminya dapat direalisasikan dengan baik, tetapi bagi yang tidak mengetahui, mereka melaksanakan diklat sesuai dengan kebiasaan yang telah berjalan secara rutin dari tahun ke tahun.

### **3. Deskripsi *Input***

#### **a. Kriteria Peserta Diklat**

Sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara, Nomor: 193/XIII/10/6/2001, Bab V pasal 16 adalah:

Penetapan peserta diklat bersifat selektif dan merupakan penugasan instansi yang bersangkutan untuk memenuhi persyaratan kompetensi



jabatan, persyaratan umum bagi calon peserta diklat adalah: memiliki potensi untuk dikembangkan, memiliki motivasi tinggi untuk pengembangan diri, mampu menjaga reputasi dan kredibilitas sebagai PNS, memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap tugas dan organisasinya, berprestasi baik dalam melaksanakan tugas, dan sehat rohani serta jasmani.

Hasil wawancara dengan pengelola pelaksanaan diklat dan studi dokumentasi menunjukkan bahwa kriteria *input* peserta secara khusus adalah setiap peserta dinyatakan sehat jasmani dan rohani yang dikuatkan dengan surat keterangan dari dokter, bertugas sebagai guru yang mengajar mata pelajaran Bimbingan dan Konseling, mampu mengimbaskan hasil diklat baik untuk diri sendiri maupun teman sejawat serta ditugaskan oleh kepala sekolah yang bersangkutan.

Persyaratan peserta diklat ditentukan bersama antara LPMP D.I Yogyakarta dengan pejabat struktural Dinas Pendidikan Kab/Kota se-provinsi D.I Yogyakarta. Proses pemilihan peserta diklat melalui mekanisme yang ditempuh yakni diawali dari rapat koordinasi LPMP D.I Yogyakarta dengan Dinas Pendidikan Kab/Kota se-provinsi D.I Yogyakarta yang menginformasikan akan diadakannya kegiatan diklat peningkatan kompetensi guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling di LPMP D.I Yogyakarta, dalam rapat tersebut Dinas Pendidikan Kab/Kota diminta mengusulkan calon peserta diklat, usulan dari dinas pendidikan Kab/Kota tersebut hendaknya sesuai dengan kriteria peserta di atas, dan urutan prioritas untuk mengikuti diklat bagi guru-guru ditentukan oleh Dinas Pendidikan Kab/Kota.

Mekanisme pemanggilan peserta menempuh jalur; pertama Dinas Pendidikan Kab/Kota mengusulkan calon peserta diklat ke LPMP D.I Yogyakarta.

selanjutnya LPMP D.I Yogyakarta membuat draft pemanggilan untuk ditandatangani Kepala LPMP D.I Yogyakarta. Setelah selesai surat pemanggilan, LPMP D.I Yogyakarta mengirimkan surat panggilan terhadap guru-guru yang akan mengikuti diklat dengan tembusan kepala dinas Kab/Kota ke semua sekolah yang ada peserta diklatnya.

#### **b. Program Persiapan Pembelajaran**

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Bab V pasal 17, adalah:

Kurikulum diklat mengacu pada standar kompetensi jabatan penyusunan dan pengembangan kurikulum diklat; dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara diklat, peserta dan alumni diklat, serta unsur ahli lain.

Kurikulum dimaksud dalam program diklat adalah diskripsi materi yang memuat program yang terdiri dari umum dan pokok, kompetensi, mata diklat, materi pembelajaran, metode dan alokasi waktu,, disusun sebelum melakukan proses pembelajaran dengan mengacu pada struktur rogram yang telah ditentukan.

Dalam kaitannya dengan program/persiapan pembelajaran Diklat Diklat Peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D. I Yogyakarta, penulis telah mengadakan wawancara dengan pengelola dan panitia penyelenggara diklat, mereka menyatakan bahwa yang menyusun diskripsi materi kegiatan adalah “widyaiswara, penanggungjawab akademik, yang dikoordinasikan oleh seksi fasilitasi sumber daya pendidikan LPMP D.I Yogyakarta”. Acuan dalam menyusun deskripsi materi antara lain standar kompetensi guru, KTSP dan kebijakan pendidikan nasional.

Untuk mengimplementasikan deskripsi materi tersebut, setiap pengajar diharuskan membuat persiapan mengajar. Persiapan mengajar adalah suatu instrumen penting yang harus dibuat oleh semua pengajar tanpa kecuali, ini telah disadari oleh semua pengajar tentang pentingnya persiapan mengajar, yang dinyatakan dalam bukti fisik dari arsip pengajar, dan dalam persiapan mengajar dilengkapi dengan bahan ajar atau *hand out*. Dalam memilih bahan ajar, para penatar mengacu terhadap kompetensi guru dan sasaran didik sebagai peserta yang akan menerima materi pembelajaran.

Pengajar Diklat Peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D. I Yogyakarta telah ditentukan kriterianya dan disosialisasikan di lingkungan LPMP D.I Yogyakarta. Adapun kriterianya adalah menguasai materi substansi, menguasai metodologi pengajaran, memiliki pengalaman pengajar orang dewasa, Telah mengikuti TOT sesuai latar belakang pendidikannya dan atau program kegiatan yang akan dilaksanakan atau sertifikat yang relevan. Penyusun kriteria pengajar didasarkan pada quality prosedur peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan LPMP D.I Yogyakarta.

Kriteria pengelola diklat atau panitia penyelenggara diklat adalah menguasai atau memiliki kemampuan di bidang diklat, memiliki pengalaman dalam mengelola diklat, dan yang bersangkutan adalah relevan dengan tugas pokok dan fungsinya pada unit kerja di mana ia bertugas. Kriteria pengelola atau panitia penyelenggara pada dasarnya dapat terpenuhi.

Fasilitas diklat sebenarnya telah disiapkan sebelum diklat itu dimulai,

yakni dua minggu sebelum diklat itu dimulai, namun yang menjadi kendala adalah ketidakcukupan dana yang tersedia untuk penyediaan fasilitas tersebut. Begitu juga dengan alat dan bahan telah disiapkan dua minggu sebelum diklat dimulai, namun keterbatasan dana yang ada sehingga alat dan bahan kurang mencukupi. Untuk kesiapan administrasi diklat tidak mengalami masalah, karena administrasi diklat jauh sebelumnya telah dipersiapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis kritisi dan dikorelasikan dengan hasil studi dokumen dan wawancara dengan peserta diklat diperoleh keterangan bahwa deskripsi materi diklat tidak ditemukan baik pada pengelola atau panitia penyelenggara maupun pada arsip pejabat struktural. Untuk itu, dalam penyusunan bahan ajar, para pengajar mengacu pada struktur program yang telah disusun. Di samping itu, para pengelola atau panitia penyelenggara diklat menganggap bahwa untuk mengganti deskripsi materi cukup dengan struktur program yang telah disusun. Oleh karena itu, wajar apabila peserta diklat (Saudara Si Ae, Su; 15/112007) mengeluh bahwa “materi diklat sangat dasar dan teoretis”. Hal ini karena ada komponen persiapan pembelajaran yang termasuk penting dalam proses diklat tidak disiapkan secara terprogram, di antaranya deskripsi materi.

### **3. Deskripsi *Process***

#### **a. Persiapan pembelajaran diklat.**

Kegiatan yang perlu diperhatikan agar pelaksanaan diklat berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka sebelum diklat dimulai sekurang-kurangnya telah dipersiapkan: program yang sesuai dengan kebutuhan peserta, fasilitas,

sarana dan prasarana, pengajar/fasilitator, dan akomodasi peserta serta kesiapan pre-test, dan kesiapan dalam pelaksanaan pembelajaran hendaknya diprioritaskan dan dipersiapkan secara matang.

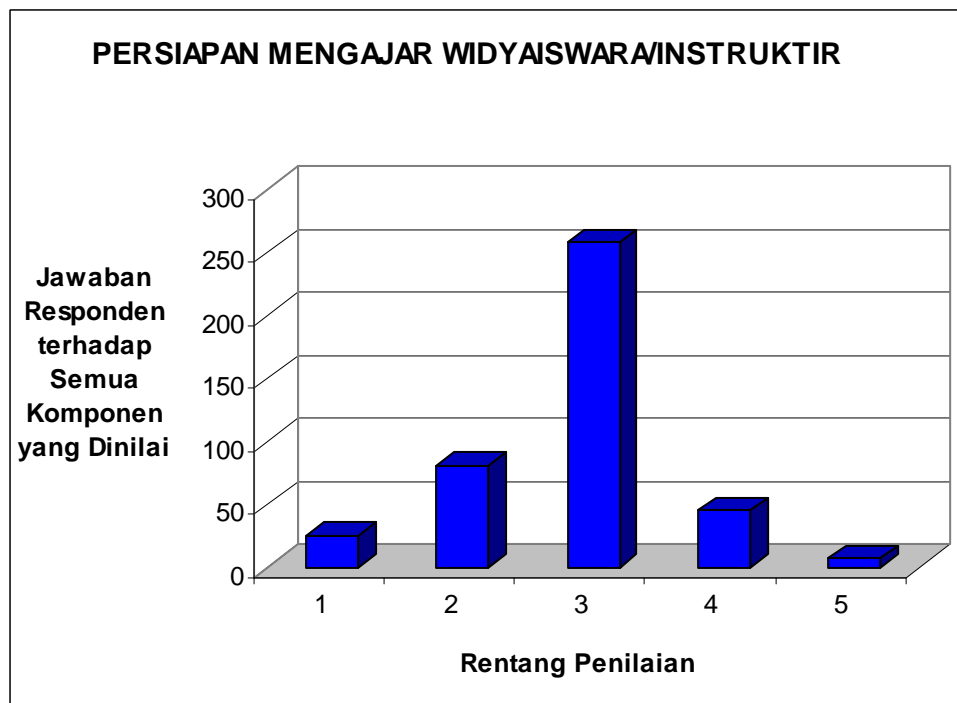
Di bawah ini penulis uraikan hasil evaluasi dari peserta diklat dan penanggungjawab kegiatan atau panitia penyelenggara diklat tentang persiapan mengajar widyaiswara/instruktur dalam tabel dan grafik sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Evaluasi terhadap Persiapan Mengajar Widyaiswara/Instruktur**

No.	Komponen yang Dinilai	Rentang Penilaian *)					Jml.
		1	2	3	4	5	
1	Tujuan dirumuskan secara spesifik	7	5	26	13	1	52
2	Materi pembelajaran mengacu pada struktur program	0	2	42	6	2	52
3	Metode mengajar direncanakan sebelumnya	2	12	32	5	1	52
4	Media pendidikan menunjang kompetensi yang akan dicapai	4	14	30	4	0	52
5	Kegiatan pembelajaran mendorong peserta aktif belajar	1	12	34	4	1	52
6	Evaluasi sesuai dengan prinsip belajar orang dewasa	1	12	34	4	1	52
7	Kesiapan ruangan belajar	2	11	35	4	0	52
8	Kesiapan alat/OHP/Laptop/LCD	8	13	25	5	1	52
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>81</b>	<b>258</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>416</b>
<b>%</b>		<b>6.00</b>	<b>19.47</b>	<b>62.01</b>	<b>10.81</b>	<b>1.68</b>	<b>100</b>

\*) Keterangan: Penilaian menggunakan rentang 1-5, dimaksudkan adalah:  
5 = sempurna, 4 = sangat baik, 3 = baik, 2 = cukup, dan 1 = kurang

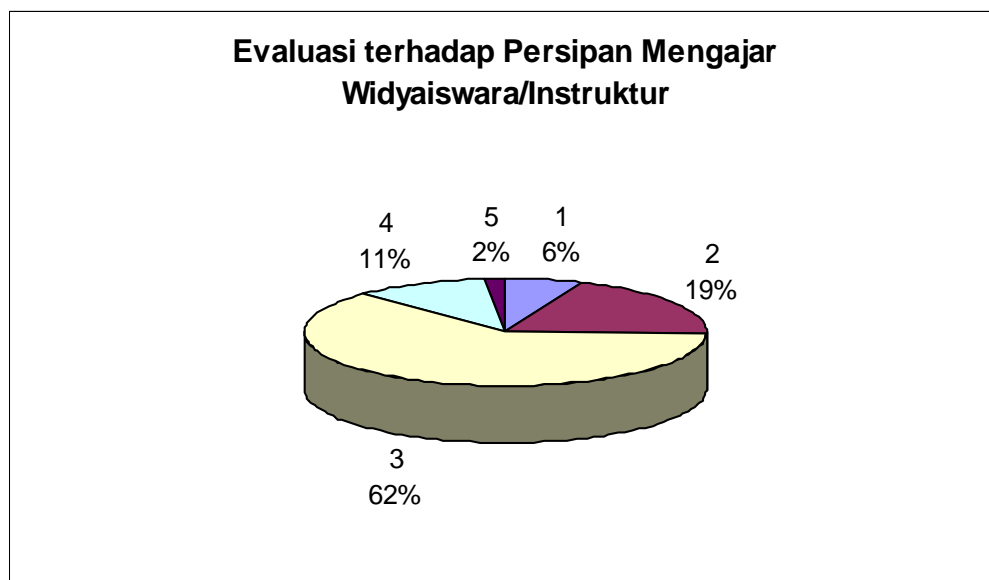
**Gambar 2**  
**Grafik Batang Persiapan Mengajar Widyaiswara/Instruktur**



Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Jawaban responden terhadap semua komponen yang dinilai dapat dilihat dalam bentuk grafik di atas bahwa persiapan mengajar widyaiswara/instruktur menunjukkan sebagai berikut: skor 258 dari jawaban responden menyatakan persiapan widyaiswara/instruktur baik, skor 81 dari jawaban responden menyatakan persiapan mengajar widyaiswara/instruktur cukup, skor 45 dari jawaban responden menyatakan persiapan mengajar widyaiswara/instruktur sangat baik, dan skor 25 dari jawaban responden menyatakan persiapan mengajar widyaiswara/instruktur kurang, serta skor 7 dari jawaban responden menyatakan persiapan mengajar widyaiswara/instruktur sempurna.

**Gambar .3**  
**Grafik Pie Persiapan Mengajar Widyaiswara/Instruktur**



Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Hasil evaluasi terhadap persiapan mengajar widyaiswara/instruktur dapat diuraikan bahwa persentase kategori baik = 62%, komponen yang paling menonjol adalah kesiapan alat dan materi pembelajaran mengacu kepada stuktur program; kategori cukup = 19%, komponen yang paling menonjol untuk kategori ini adalah kegiatan Media pendidikan menunjang kompetensi yang akan dicapai; kategori sangat baik = 11%, komponen yang menonjol adalah tujuan dirumuskan secara spesifik; kategori kurang = 6%, komponen yang menonjol yakni kesiapan alat/OHP/Laptop/LCD; dan kategori sempurna = 2% komponen yang paling menonjol adalah kegiatan Materi pembelajaran mengacu pada struktur program.

### b. Proses Pembelajaran diklat

Di samping persiapan mengajar, dilakukan juga evaluasi terhadap penampilan mengajar widyaiswara/instruktur sebagai pengajar dalam diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP

D. I Yogyakarta adalah sebagai berikut:

**Tabel . 5**  
**Penampilan Mengajar Widyaiswara/Instruktur**

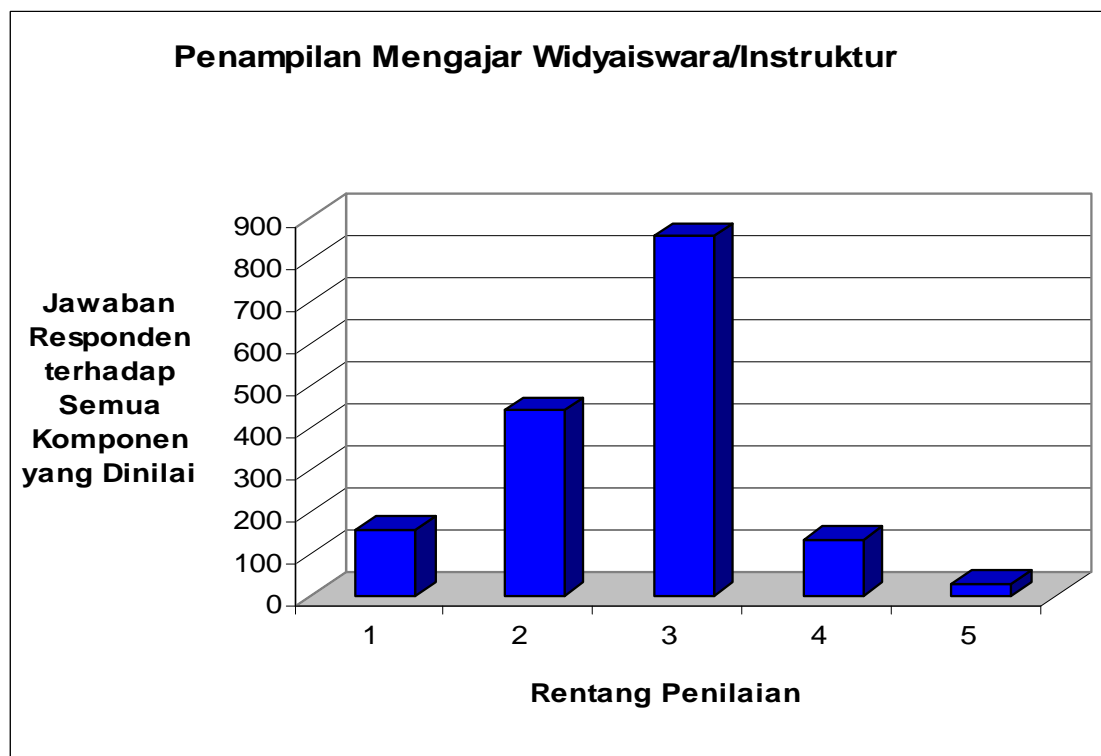
No.	Komponen yang Dinilai	Rentang Penilaian *)					Jml.
		1	2	3	4	5	
1	Pre-test	22	13	25	9	1	70
2	Penguasaan materi	0	3	50	13	4	70
3	Penggunaan bahan ajar sesuai kompetensi	1	16	39	14	0	70
4	Kualitas bahan ajar	5	23	34	7	1	70
5	Memiliki diagram urutan topik	19	11	33	7	0	70
6	Ketepatan waktu (awal dan akhir)	11	14	40	4	1	70
7	Pemilihan metode dan strategi mengajar	3	21	39	6	1	70
8	Pembelajaran yang berorientasi pada peserta	2	28	35	3	2	70
9	Media pengajaran	8	19	38	5	0	70
10	Pengelolaan kelas	2	20	42	6	0	70
11	Teknik motivasi sasaran didik	1	27	33	7	2	70
12	Pengaturan ruang belajar	1	28	37	4	0	70
13	Memberi kesempatan bertanya kepada peserta	1	25	38	5	1	70
14	Strategi dalam bertanya terhadap peserta	1	28	32	7	2	70
15	Pemberian tugas	4	26	34	4	2	70



16	Penyimpulan pembelajaran	1	25	37	5	2	70
17	Ekspresi pada waktu mengajar	5	19	37	7	2	70
18	Interaksi multi-arrah	14	17	31	6	2	70
19	Bentuk evaluasi/latihan	15	10	42	2	1	70
20	Prosedur evaluasi	15	16	36	3	0	70
21	Membuat alat evaluasi	15	12	40	3	0	70
22	Objektivitas dalam evaluasi	9	12	45	3	1	70
23	Ketercapaian kompetensi	0	28	39	2	1	70
<b>Jumlah</b>		155	441	856	132	26	1610
<b>%</b>		9.627	27.391	53.167	8.198	1.614	100

\*) Keterangan: Penilaian menggunakan rentang 1-5, dimaksudkan adalah:  
5 = sempurna, 4 = sangat baik, 3 = baik, 2 = cukup, dan 1 = kurang

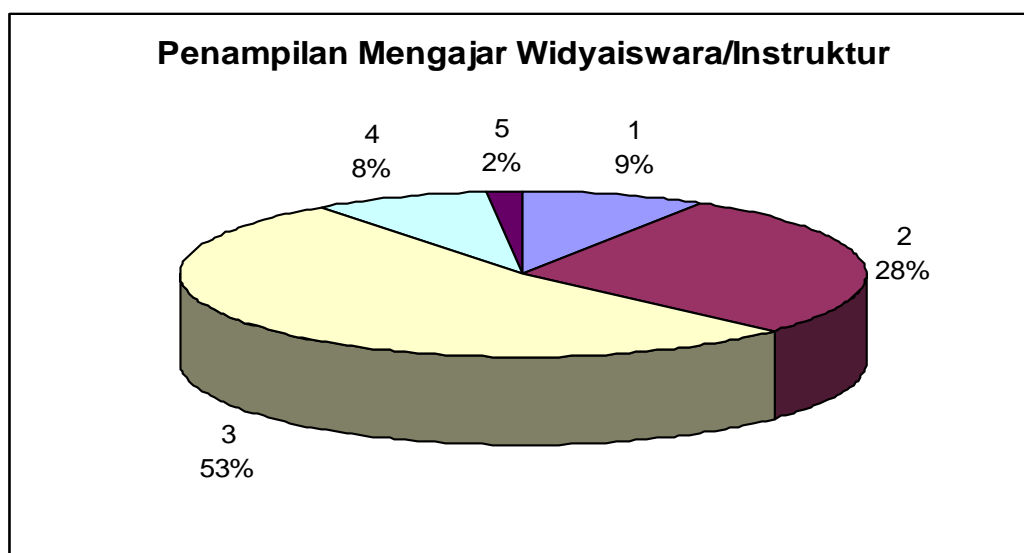
**Gambar. 4**  
**Grafik Batang Penampilan Mengajar Widyaiswara/Instruktur**



Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Jawaban responden terhadap semua komponen yang dinilai dapat dilihat dalam grafik di atas bahwa penampilan mengajar widyaiswara/ instruktur adalah sebagai berikut: skor 856 dari jawaban responden menyatakan bahwa penampilan mengajar widyaiswara/instruktur baik; skor 441 dari jawaban responden menyatakan bahwa penampilan mengajar widyaiswara/instruktur cukup; skor 155 dari jawaban responden menyatakan bahwa penampilan mengajar widyaiswara/instruktur kurang; dan skor 132 dari jawaban responden menyatakan bahwa penampilan mengajar widyaiswara/instruktur sangat baik; serta skor 26 dari jawaban responden menyatakan bahwa penampilan mengajar widyaiswara/instruktur sempurna.

**Gambar. 5**  
**Grafik Pie Penampilan Mengajar Widyaiswara/Instruktur**



Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Penampilan mengajar widyaiswara/instruktur pada pelaksanaan Diklat Peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di

LPMP D. I Yogyakarta menunjukkan bahwa untuk kategori baik = 53%, komponen yang paling menonjol adalah komponen penguasaan materi bidang studi; kategori cukup = 28%, komponen yang menonjol yakni pembelajaran yang berorientasi pada peserta, pengaturan ruangan, dan strategi dalam bertanya terhadap peserta dan ketercapaian kompetensi; kategori kurang = 9%, komponen yang menonjol adalah pelaksanaan pre-test; kategori sangat baik = 8%; dan kategori sempurna = 2%. Berdasarkan wawancara dengan panitia penyelenggara diklat bahwa sebelum pelaksanaan diklat telah diadakan pre-test. Dikorelasikan dengan hasil wawancara dengan peserta diklat bahwa pre-test telah dilakukan sebelum diklat dimulai, tetapi dalam pelaksanaan diklat selanjutnya tidak ada pengaruhnya. Artinya, *need assessment* dalam pelaksanaan diklat belum optimal sebagaimana mestinya. Wawancara dengan Saudara MH (15/11/2007) tentang pelaksanaan perkuliahan, beliau menyatakan, “Sebagian besar pengajar kurang variatif dalam penggunaan media.

Evaluasi selanjutnya adalah persepsi peserta diklat terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat, dapat digambarkan dalam tabel dan grafik sebagai berikut:

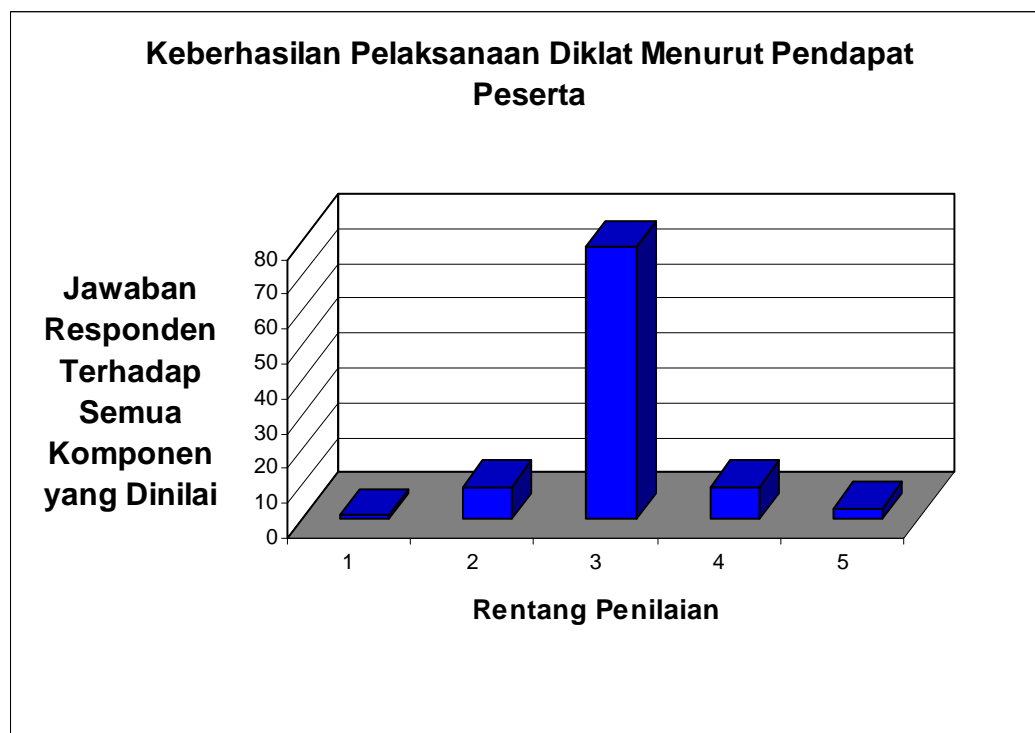
**Tabel. 6**  
**Keberhasilan Pelaksanaan Diklat Menurut Pendapat Peserta Diklat**

No.	Komponen yang Dinilai	Rentang Penilaian *)					Jml.
		1	2	3	4	5	
1	Kebijakan Depdiknas	0	2	7	1	0	10
2	Pemahaman diri	0	1	8	1	0	10
3	KTSP dan permasalahannya	0	0	9	1	0	10
4	Layanan BK dalam KTSP	0	1	9	0	0	10

5	Profil Konselor	0	0	8	1	1	10
6	Penyusunan program BK	0	0	9	1	0	10
7	Evaluasi Layanan BK	0	1	7	1	1	10
8	Bursa Kerja Khusus	0	1	7	1	1	10
9	Trafficking dalam dunia kerja	0	2	7	1	0	10
10	PTK	1	1	7	1	0	10
<b>Jumlah</b>		1	9	78	9	3	100
<b>%</b>		1	9	78	9	3	100

\*) Keterangan: Penilaian menggunakan rentang 1-5, dimaksudkan adalah:  
5 = sempurna, 4 = sangat baik, 3 = baik, 2 = cukup, dan 1 = kurang

**Gambar. 6**  
**Grafik (Histogram) Keberhasilan Pelaksanaan Diklat Menurut Peserta Diklat**

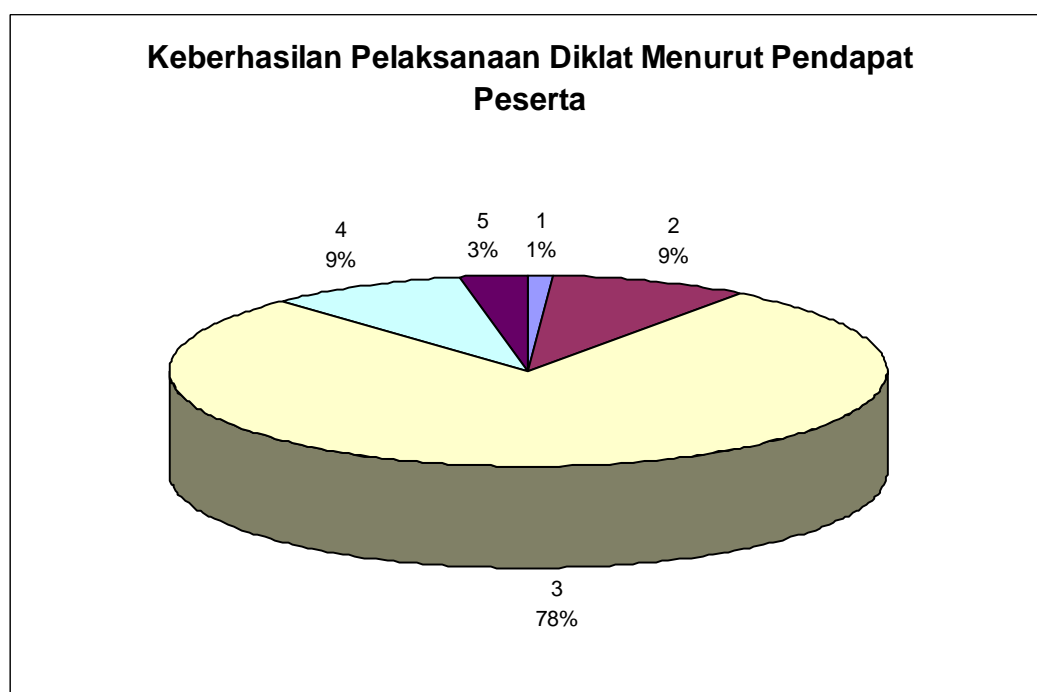


Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat dapat dilihat pada grafik di atas yang menunjukkan skor 78 dari jawaban responden terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat menyatakan baik; skor 9 dari jawaban responden

terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat menyatakan Cukup; skor 9 dari jawaban responden terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat menyatakan sangat baik; skor 3 dari jawaban responden terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat menyatakan sempurna; dan skor 1 dari jawaban responden terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat menyatakan kurang.

**Gambar. 7**  
**Grafik (Pie) Keberhasilan Pelaksanaan Diklat**  
**Menurut Pendapat Peserta Diklat**



Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat menurut persepsi peserta diklat bahwa kategori baik = 78 %, semua komponen pada umumnya merata; kategori cukup = 9%; kategori sangat baik = 9%; kategori sempurna = 3%; dan kategori kurang = 1%.

Berdasarkan hasil wawancara 16 November 2007 dengan peserta diklat diperoleh data materi yang diberikan sangat dasar dan teoretis sehingga

aplikasi di sekolah tidak optimal. Harapan peserta (lulusan) diklat antara lain: Saudara H berpendapat, “Kompetensi guru bimbingan konseling perlu ditingkatkan sehingga bimbingan konseling di sekolah tidak dipandang sebelah mata dan dapat berperan dalam peningkatan kualitas peserta didik” Saudara S mengusulkan, “Mohon untuk diklat yang akan datang materi lebih spesialisasi sesuai dengan perkembangan kurikulum yang ada, khususnya layanan bimbingan konseling dalam KTSP.” Sedangkan Saudara AP mengusulkan, “Materi program agar lebih terfokus pada layanan konseling di sekolah.”

Di samping evaluasi terhadap persiapan mengajar, penampilan mengajar, dan evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat, juga evaluasi terhadap panitia penyelenggara atau pengelola diklat penulis sajikan dalam tabel dan grafik sebagai berikut:

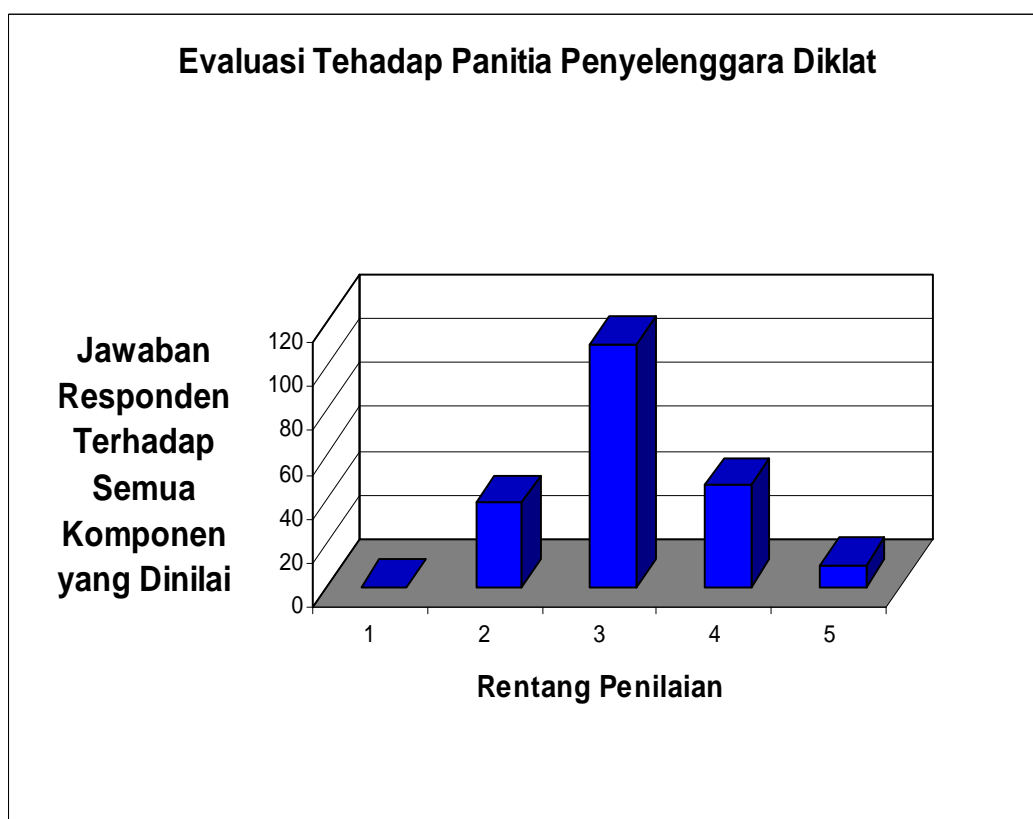
**Tabel. 7**  
**Evaluasi terhadap Panitia Penyelenggara/Pengelola Diklat**

No.	Komponen yang Dinilai	Rentang Penilaian *)					Jml.
		1	2	3	4	5	
1	Penerimaan peserta diklat	0	2	9	3	3	17
2	Pembukaan diklat	0	2	8	4	3	17
3	Pengkondisian awal	0	1	10	6	0	17
4	Orientasi awal	0	2	9	6	0	17
5	Layanan rutin	0	2	13	2	0	17
6	Pertemuan, acara keakraban antarpeserta dan pengelola/ pengajar/OP	0	2	8	7	0	17
7	Layanan keuangan	0	6	8	2	1	17
8	Layanan kesehatan	0	6	8	2	1	17
9	Layanan di asrama	0	6	8	3	0	17
10	Layanan konsumsi	0	5	10	2	0	17

11	Layanan administrasi	0	2	12	3	0	17
12	Penutupan diklat	0	2	7	6	2	17
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>38</b>	<b>110</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>204</b>
<b>%</b>		0	18.62	53.92	22.54	4.90	100

\*) Keterangan: Penilaian menggunakan rentang 1-5, dimaksudkan adalah:  
5 = sempurna, 4 = sangat baik, 3 = baik, 2 = cukup, dan 1 = kurang

**Gambar. 8**  
**Grafik Batang Evaluasi terhadap Panitia Penyelenggara/Pengelola Diklat**

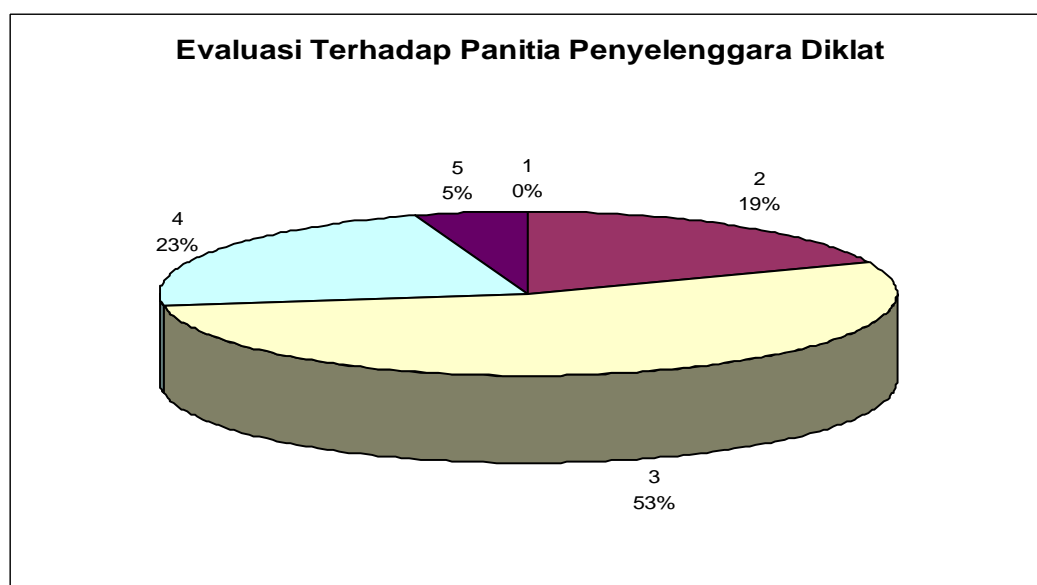


Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Evaluasi terhadap panitia penyelenggara atau pengelola diklat menunjukkan sebagai berikut: skor 137 dari jawaban responden menyatakan bahwa pengelolaan diklat dikategorikan baik; skor 54 dari jawaban responden menyatakan bahwa pengelolaan diklat dikategorikan sangat baik; skor 49 dari jawaban responden menyatakan bahwa pengelolaan diklat dikategorikan cukup;

skor 12 dari jawaban responden menyatakan bahwa pengelolaan diklat dikategorikan sempurna; serta skor 3 dari jawaban responden menyatakan bahwa pengelolaan diklat dikategorikan kurang.

**Gambar. 9**  
**Grafik (Pie) Evaluasi terhadap Panitia Penyelenggara/Pengelola Diklat**



Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Evaluasi terhadap keberhasilan panitia penyelenggara atau pengelola diklat menunjukkan bahwa untuk kategori baik = 54%, komponen yang menonjol adalah layanan rutin/harian dan layanan administrasi; kategori sangat baik = 21%; kategori cukup = 19%; kategori sempurna = 5%; dan kategori kurang = 1%. Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta diklat tanggal 16 November 2007 diperoleh data bahwa koordinasi antarpanitia kurang solid, pelayanan presensi dan bahan atau alat praktek sering terlambat.



#### **4. Deskripsi *Product***

##### **a. Standar Kompetensi lulusan diklat.**

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumen dengan panitia penyelenggara diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D. I Yogyakarta, mereka menyatakan bahwa diklat mengacu pada tujuan umum rencana operasional seksi fasilitasi sumberdaya pendidikan (FSP) tahun 2007 tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan peningkatan Kompetensi Guru SMK 0013E (2007:4) menyebutkan bahwa tujuan umum pelaksanaan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru dan secara khusus di LPMP D. I Yogyakarta bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan wawasan guru SMK dalam menghadapi tugas sehari-harinya, seperti tersirat pada indikator-indikator meningkatnya pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan layanan bimbingan konseling, meningkatkan kemampuan teknik mengajar, meningkatnya pengetahuan tentang kurikulum tingkat satuan pendidikan, meningkatnya pengetahuan di bidang metodologi pembelajaran, dan meningkatnya pengetahuan di bidang media pembelajaran, serta meningkatnya pengetahuan di bidang evaluasi pembelajaran yang berbasis kompetensi.

Tujuan tersebut di atas diaplikasikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sehingga peserta diklat dapat menghasilkan dan mampu mengaplikasikan kembali materi diklat yang telah diperoleh dalam tugas di SMK masing-masing seperti tersirat dari indikator-indikator bahwa peserta memahami kurikulum

tingkat satuan pendidikan; memahami dan mampu menggunakan metodologi dan strategi mengajar; membuat dan menggunakan media pendidikan dalam pembelajaran; membuat evaluasi pendidikan berbasis kompetensi dan mempunyai kompetensi sebagai guru SMK sesuai program keahlian masing-masing, yakni program bimbingan konseling di sekolah.

Sebagai titik berat implementasi diklat di SMK, peserta diklat diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan SMK, menerapkan hasil diklat yang didapat di LPMP D.I Yogyakarta dan mengembangkan SMK dengan menghasilkan lulusan yang profesional. Secara operasional di SMK, peserta ditekankan untuk melakukan kegiatan, antara lain membuat persiapan mengajar, mengajar dengan tatap muka, melakukan evaluasi hasil belajar yang benar, melakukan pengembangan sekolah, Produknya diharapkan peserta diklat memiliki sikap profesional sebagai guru bimbingan konseling SMK yang dicerminkan dalam etos kerja yang baik dan benar, mempunyai sikap mental dan disiplin kerja yang baik dan benar.

Sedangkan untuk sistem pengujian diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D. I Yogyakarta menganut sistem konvensional. Sistem konvensional dimaksudkan adalah tidak mengacu kepada suatu standar yang baku dan teruji, tetapi didasarkan atas program-program atau mata tataran yang harus diberikan dan tercapai targetnya serta pelaksanaan diklat tersebut dimulai dari proses, pelaksanaan dan evaluasi dari setiap mata tataran diserahkan sepenuhnya kepada pengajar, yakni widyaiswara atau instruktur tanpa ada evaluasi dari pihak eksternal. Untuk itu,

diklat ini tidak menyiapkan suatu tim *asesor* (penilai). Dengan kata lain, penilaian diserahkan penuh terhadap pengajar masing-masing.

Dari uraian di atas penulis kritisi bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) Peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D. I Yogyakarta adalah tidak mengacu kepada standar kompetensi yang baku atau diklat tersebut mengacu pada sistem diklat yang masih konvensional. Hal ini tercermin pada batas nilai kelulusan diklat minimal 60,00. Artinya, seseorang dinyatakan berhasil/lulus apabila yang bersangkutan memiliki nilai rata-rata minimal 60,00.

Hasil wawancara dengan panitia penyelenggara diklat menyatakan bahwa pelaksanaan diklat telah mengacu kepada standar kompetensi guru SMK yang memuat, kompetensi profesional, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi paedagogik sehingga peserta mampu mengajar di SMK sesuai dengan tugasnya pokok dan fungsinya sebagai guru bimbingan konseling. Sistem pengujian tidak menggunakan sistem uji kompetensi yang hanya melibatkan asesor internal maupun eksternal. Berdasarkan studi dokumen penulis teliti dengan cermat, pada dasarnya diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D. I Yogyakarta menggunakan sistem konvensional, yakni melalui tes tulisan, tes praktik, dan penilaian hasil kerja yang telah dibuat oleh masing-masing peserta diklat.

#### **b. Prestasi Hasil Belajar Peserta Diklat**

Secara ilmiah dapat dipertanggungjawabkan bahwa untuk mengajar suatu keberhasilan diklat, alat yang paling ampuh yakni melalui evaluasi. Evaluasi

dimaksudkan berupa tes atau nontes. Tes ini meliputi tes lisan, tes tulisan, atau tes praktik, sedangkan non tes bisa berupa pengamatan, cek list, dan lain-lain. Oleh karena itu, evaluasi merupakan bagian penting dalam kegiatan diklat sebagai usaha pengumpulan informasi untuk pertimbangan dan pengambilan keputusan. Berdasarkan evaluasi dapat diketahui tingkat keberhasilan pelaksanaan diklat.

Evaluasi diklat dapat dikategorikan efektif manakala dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan dengan menggunakan kaidah-kaidah evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Untuk itu, evaluasi diklat merupakan kegiatan pengukuran dan penilaian berdasarkan seperangkat kriteria yang telah disepakati dan dapat dipertanggungjawabkan. Sistem yang dipakai dalam mengevaluasi Diklat Peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D. I Yogyakarta meliputi evaluasi terhadap prestasi hasil belajar peserta yang dilakukan oleh widyaiswara.

Sistem penilaian yang dipakai untuk mengukur tingkat ketercapaian diklat melalui tes tertulis bagi mata tataran umum yakni Kebijakan Depdiknas. dan tes tertulis/ praktek bagi mata tataran pokok. Adapun mata tataran untuk umum adalah: Pemahaman diri, KTSP dan permasalahannya, layanan BK dalam KTSP, Profil konselor, layanan konseling di sekolah, penyusunan program BK, Bursa kerja khusus, Trafficking dalam dunia kerja dan PTK.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola atau panitia penyelenggara diklat diperoleh data bahwa sistem evaluasi yang dipakai dalam mengukur kemampuan peserta diklat dengan menggunakan sistem konvensional, yakni tes tulisan yang dilakukan pada awal diklat, tengah diklat, dan akhir diklat

berupa tes tulisan atau praktik, serta mengacu kepada pedoman evaluasi LPMP D.I Yogyakarta.

Prestasi hasil belajar yang diperoleh peserta diklat peningkatan kemampuan guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling adalah nilai tertinggi 88,75 dan nilai terendah 81,00 Rata-rata penguasaan secara kuantitatif dikategorikan baik dengan predikat baik.

### c. Kinerja Lulusan

Kinerja lulusan pada hakikatnya adalah upaya menerapkan hasil diklat secara langsung di lingkungan kerja oleh peserta diklat. Oleh karena itu, kinerja lulusan ini dapat berupa penampilan mengajar di kelas, pertemuan ilmiah sebagai wahana sosialisasi hasil-hasil diklat, misalnya melalui kegiatan seminar, lokakarya, dan lain-lain. Di samping itu, upaya lulusan diklat dalam menindaklanjuti isu-isu pokok yang muncul dalam kegiatan diklat dalam bentuk pengembangan sekolah, dan kegiatan lain yang relevan.

Di bawah ini disajikan evaluasi terhadap persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat dalam tabel dan grafik sebagai berikut:

**Tabel. 8**  
**Evaluasi terhadap Persiapan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat**

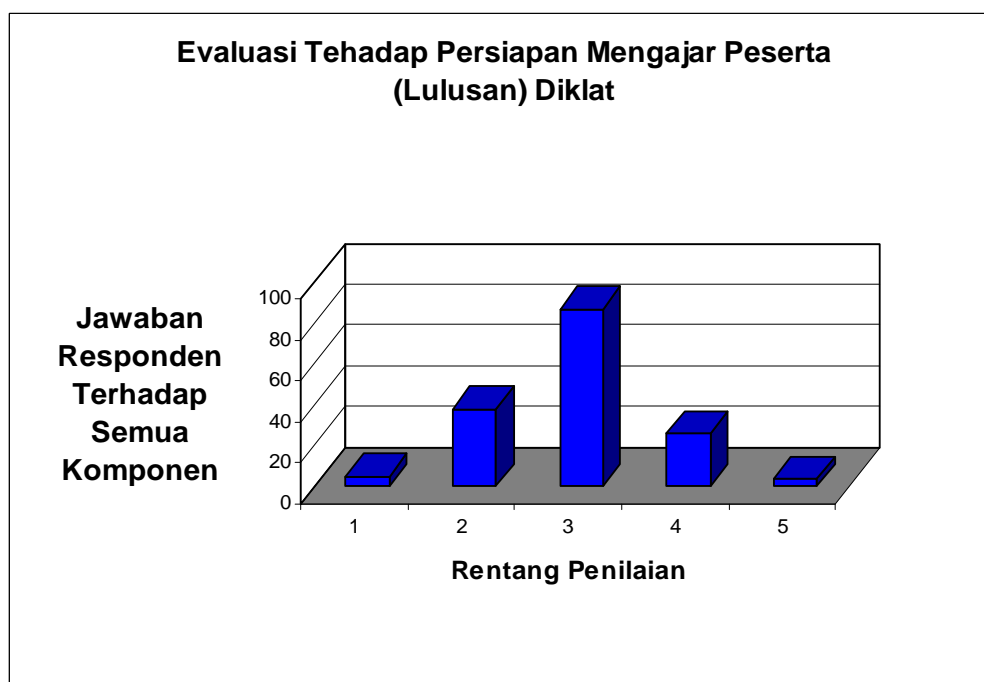
No.	Komponen yang Dinilai	Rentang Penilaian *)					Jml.
		1	2	3	4	5	
1	Tujuan dirumuskan secara spesifik	0	7	9	4	0	20
2	Materi pembelajaran mengacu kepada RPP	0	3	14	3	0	20
3	Metode mengajar direncanakan sebelumnya	0	5	11	3	1	20
4	Metode pendidikan sesuai dengan standar kompetensi	0	4	12	3	1	20

	yang akan dicapai						
5	Kegiatan pembelajaran mendorong peserta aktif belajar	1	5	11	3	0	20
6	Evaluasi sesuai dengan prinsip paedagogik	1	5	8	6	0	20
7	Kesiapan ruangan belajar	1	5	11	2	1	20
8	Kesiapan alat bahan	2	4	11	2	1	20
<b>Jumlah</b>		5	38	87	26	4	160
<b>%</b>		3.125	23.75	54.375	16.25	2.5	100

\*) Keterangan: Penilaian menggunakan rentang 1-5, dimaksudkan adalah:  
5 = sempurna, 4 = sangat baik, 3 = baik, 2 = cukup, dan 1 = kurang

**Gambar. 10**

**Grafik Batang Evaluasi terhadap Persiapan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat**

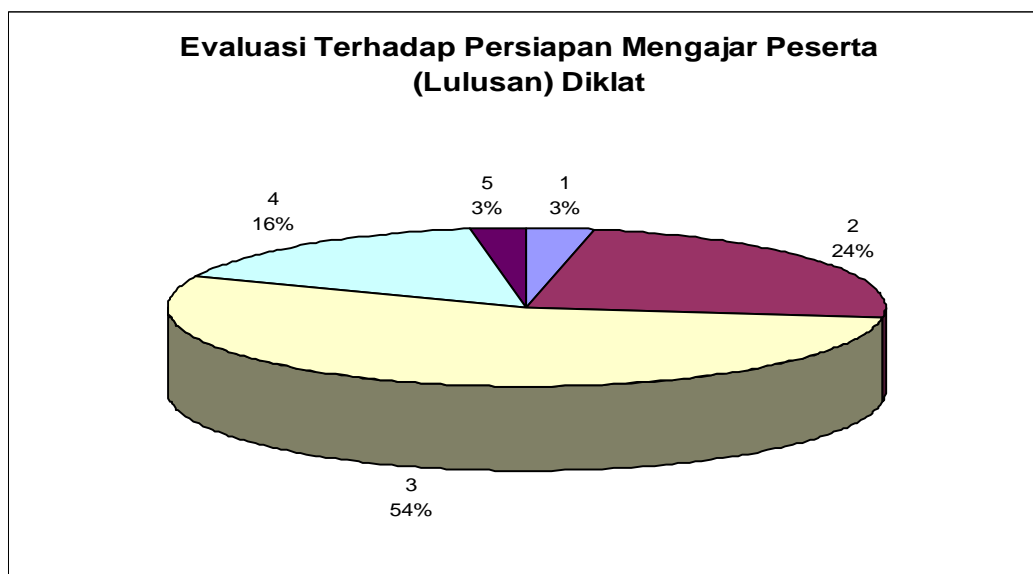


Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Jawaban responden terhadap semua komponen yang dinilai dapat dilihat dalam grafik di atas menunjukkan bahwa persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat adalah sebagai berikut: skor 87 dari jawaban responden

menyatakan bahwa persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat dikategorikan baik; skor 38 dari jawaban responden menyatakan bahwa persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat dikategorikan cukup; skor 26 dari jawaban responden menyatakan bahwa persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat dikategorikan sangat baik; dan skor 5 dari jawaban responden menyatakan bahwa persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat dikategorikan kurang; serta skor 4 dari jawaban responden menyatakan bahwa persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat dikategorikan sempurna.

**Gambar. 11**  
**Grafik (Pie) Evaluasi terhadap Persiapan Mengajar**  
**Peserta (Lulusan) Diklat**



Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Hasil evaluasi terhadap persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat diperoleh data untuk kategori baik = 54%, komponen yang menonjol adalah materi pembelajaran mengacu pada RPP; kategori cukup = 24%; kategori sangat baik = 16%; kategori sempurna = 3%; dan kategori kurang = 3%.

Di samping evaluasi terhadap persiapan mengajar peserta (lulusan)

diklat, disajikan evaluasi terhadap penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat dalam tabel dan grafik sebagai berikut :

**Tabel. 9**  
**Evaluasi terhadap Penampilan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat**

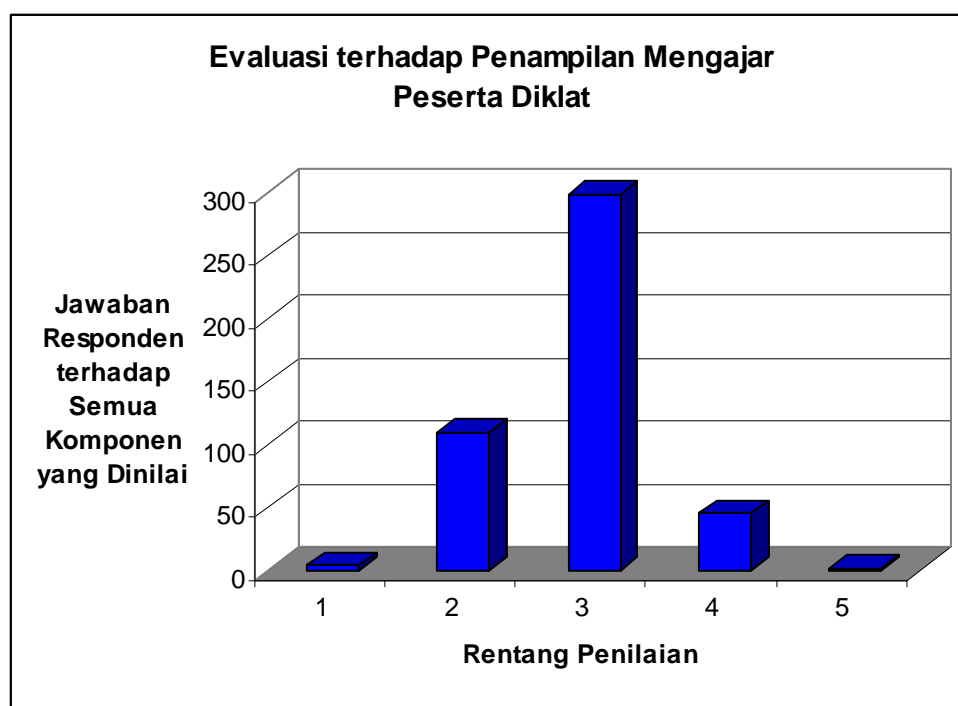
No.	Komponen yang Dinilai	Rentang Penilaian *)					Jml.
		1	2	3	4	5	
1	Pre-test	1	4	13	2	0	20
2	Apersepsi	0	5	13	2	0	20
3	Penguasaan materi bidang studi	0	7	9	4	0	20
4	Penggunaan bahan ajar sesuai dengan kompetensi	0	4	14	2	0	20
5	Kualitas bahan ajar	0	5	14	1	0	20
6	Memiliki diagram urutan topik	0	2	15	3	0	20
7	Ketepatan waktu (awal dan akhir)	0	6	12	1	1	20
8	Pemilihan metode dan strategi mengajar	0	6	12	2	0	20
9	Pembelajaran yang berorientasi pada siswa	1	5	12	2	0	20
10	Media pengajaran	0	5	14	1	0	20
11	Pengelolaan kelas	1	4	12	2	1	20
12	Teknik memotivasi siswa	0	5	12	3	0	20
13	Pengaturan ruang belajar	0	4	13	3	0	20
14	Teknik mengajukan pertanyaan terhadap siswa	0	3	14	3	0	20
15	Pemberian kesempatan bertanya terhadap siswa	0	3	15	2	0	20
16	Pemberian tugas	0	3	15	2	0	20
17	Penyimpulan pembelajaran	0	7	12	1	0	20
18	Ekspresi pada waktu mengajar	0	6	12	2	0	20
19	Interaksi multi-arah	1	5	12	2	0	20
20	Bentuk evaluasi/latihan	0	5	14	1	0	20
21	Prosedur evaluasi	0	7	13	0	0	20
22	Membuat alat evaluasi	0	6	12	2	0	20
23	Objektif dalam evaluasi	0	6	13	1	0	20



24	Ketercapaian kompetensi	0	5	12	2	1	20
<b>Jumlah</b>		4	118	309	46	3	480
<b>%</b>		0.83	24.58	64.37	9.58	0.62	100

\*) Keterangan: Penilaian menggunakan rentang 1-5, dimaksudkan adalah:  
5 = sempurna, 4 = sangat baik, 3 = baik, 2 = cukup, dan 1 = kurang

**Gambar. 12**  
**Grafik Batang Evaluasi terhadap Penampilan Mengajar**  
**Peserta (Lulusan) Diklat**

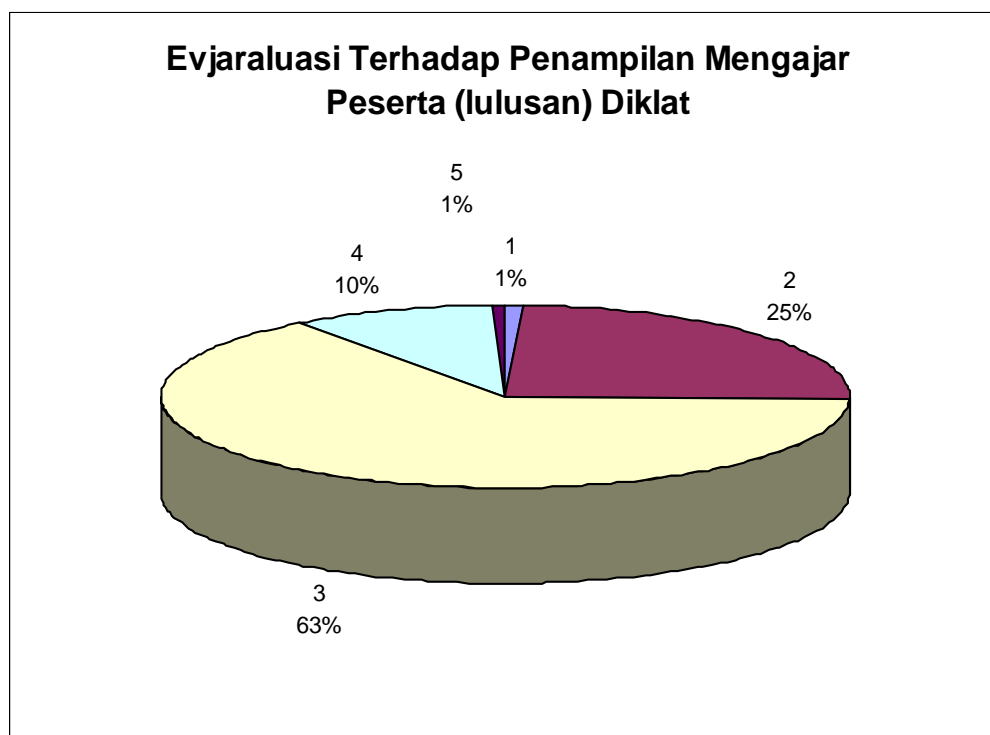


Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Jawaban responden terhadap semua komponen yang dinilai dapat dilihat dalam grafik di atas bahwa penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat sebagai berikut: skor 309 dari jawaban responden menyatakan penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat baik; skor 118 dari jawaban responden menyatakan penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat cukup; skor 46 dari jawaban responden menyatakan penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat sangat baik; dan skor 4 dari jawaban responden menyatakan penampilan mengajar

peserta (lulusan) diklat kurang, serta skor 3 dari jawaban responden menyatakan penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat sempurna.

**Gambar. 13**  
**Grafik (Pie) Evaluasi terhadap Penampilan Mengajar**  
**Peserta (Lulusan) Diklat**



Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Hasil evaluasi terhadap penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat diperoleh data untuk kategori baik = 63%, komponen yang menonjol adalah memiliki diagram urutan topik; kategori cukup = 25%; kategori sangat baik = 10%; kategori kurang = 1%; dan kategori sempurna = 1%.

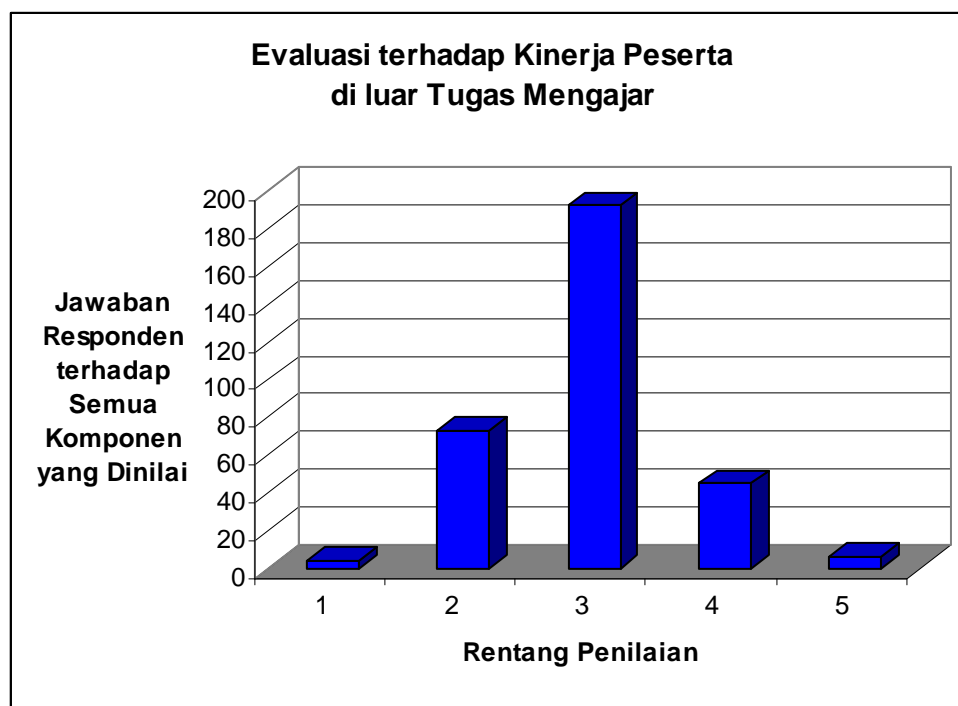
Di samping evaluasi terhadap mengajar dan evaluasi terhadap penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat, disajikan juga evaluasi terhadap kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar sebagai berikut:

**Tabel . 10**  
**Kinerja Peserta (Lulusan) Diklat di luar Tugas Mengajar**

No.	Komponen yang Dinilai	Rentang Penilaian *)					Jml.
		1	2	3	4	5	
1	Bimbingan terhadap siswa di luar jam mengajar	2	6	10	2	0	20
2	Administrasi guru	0	5	11	4	0	20
3	Ketaatan terhadap sistem/aturan sekolah	0	3	13	4	0	20
4	Kedisiplinan	0	3	15	2	0	20
5	Kesungguhan dalam mengajar/ bertugas	0	5	12	3	0	20
6	Tingkat perubahan setelah diklat	0	4	12	3	1	20
7	Ide gagasan	0	6	10	3	1	20
8	Kerja sama dengan guru lain	0	5	11	4	0	20
9	Rasa percaya diri	0	4	12	4	0	20
10	Ketekunan	1	5	12	2	0	20
11	Keteladanan	0	5	13	2	0	20
12	Kebanggaan	0	3	15	2	0	20
13	Manfaat setelah diklat bagi sekolah	0	6	12	2	0	20
14	Manfaat setelah diklat bagi pribadi	1	5	10	4	0	20
15	Manfaat setelah diklat bagi rekan sejawat	0	5	14	1	0	20
16	Keinginan untuk melanjutkan diklat di LPMP D.I Yogyakarta	0	3	10	3	4	20
<b>Jumlah</b>		4	73	192	45	6	320
<b>%</b>		1.25	22.81	60.00	14.06	1.88	100

\*) Keterangan: Penilaian menggunakan rentang 1-5, dimaksudkan adalah:  
 5 = sempurna, 4 = sangat baik, 3 = baik, 2 = cukup, dan 1 = kurang

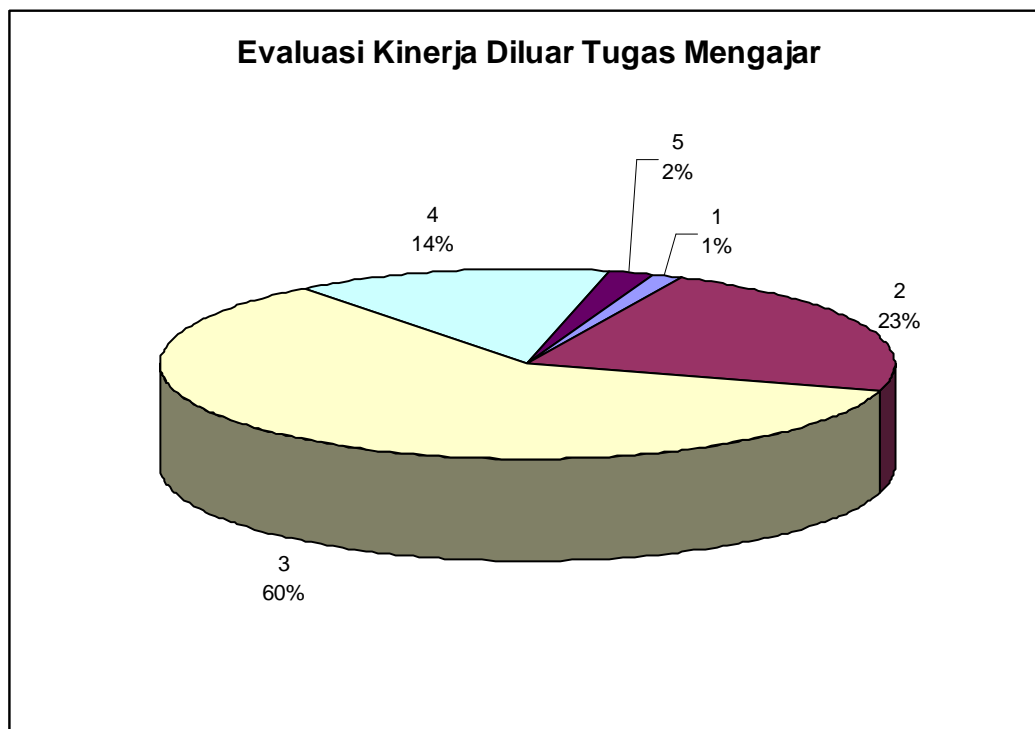
**Gambar.14**  
**Grafik Batang Evaluasi terhadap Kinerja Peserta (Lulusan) Diklat**  
**di luar Tugas Mengajar**



Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Evaluasi terhadap kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar dapat dilihat pada grafik di atas yang menunjukkan skor 192 dari jawaban responden menyatakan bahwa kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar adalah baik; skor 73 dari jawaban responden menyatakan bahwa kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar adalah cukup; skor 45 dari jawaban responden menyatakan bahwa kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar adalah sangat baik; dan skor 6 dari jawaban responden menyatakan bahwa kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar adalah sempurna; serta skor 4 dari jawaban responden menyatakan bahwa kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar adalah kurang.

**Gambar. 15**  
**Grafik (Pie) Evaluasi terhadap Kinerja Peserta (Lulusan) Diklat**  
**di luar Tugas Mengajar**



Keterangan: 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = sangat baik, 5 = sempurna

Hasil evaluasi terhadap kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar diperoleh data untuk kategori baik = 60%, komponen yang menonjol adalah kedisiplinan dan kebanggaan sebagai lulusan diklat LPMP D.I Yogyakarta; kategori cukup mendapat 23%; kategori sangat baik = 14%; kategori sempurna = 2%; dan aktegori kurang mendapat 1%. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan rekan sejawat dari peserta (lulusan) pada SMK Negeri 1 Wonosari Gunungklidul mereka menyatakan bahwa secara umum peserta (lulusan) diklat Peningkatan kompetensi guru di LPMP D. I Yogyakarta telah menunjukkan dalam mengajar di kelas sebagai berikut: penguasaan materi bidang studi baik, terdapat peningkatan dalam teknik mengajar

dan metodologi, kedisiplinan dapat terpelihara dengan baik, keteladanan cukup menonjol, serta dapat menularkan hasil diklat terhadap rekan sejawatnya.

Selanjutnya Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah SMKN 1 Wonosari Gunungkidul menyatakan bahwa peserta (lulusan) diklat yang sangat menonjol dan sangat produktif dalam melaksanakan tugasnya, yakni Saudara A dan S, Melalui keteladanan dua peserta ini dapat mempengaruhi teman-temannya yang lain sehingga guru dan peserta yang lainnya ikut terbawa aktif. Kegiatan yang telah dilakukan selain mengajar rutin adalah merintis program layanan konseling pribadi maupun kelompok untuk siswa di sekolah.

### **C. Pembahasan**

#### ***a. Evaluasi Context***

Mengacu kepada uraian sebelumnya bahwa konteks diklat adalah komponen yang berkenaan dengan program, program diklat meliputi : latar belakang, sasaran, tujuan atau hasil yang diharapkan, sumberdaya manusia dan sarana lembaga. Dalam konteks ini, Seksi Fasilitasi Sumberdaya Pendidikan (FSP) Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) D.I Yogyakarta dalam melaksanakan program-programnya diawali dengan penyusunan rencana operasional kegiatan. Rencana operasional kegiatan meliputi latar belakang, tujuan, sasaran, sumber dana, waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan. Dari hasil wawancara dengan pejabat struktural dan studi dokumen diperoleh data bahwa dalam penyelenggaraan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling, di awal tahun anggaran sebelum dilaksanakannya kegiatan/program tersebut LPMP D.I Yogyakarta telah menetapkan rencana

operasional kegiatan. Adapun tujuan penyusunan rencana operasional kegiatan ini adalah sebagai panduan dalam penyelenggaraan diklat, sebagai acuan analisis dan penggunaan hasil penyelenggaraan diklat, sebagai pedoman dan pembelajaran standar penyelenggaraan diklat untuk mencapai kompetensi yang telah ditentukan.

Hasil wawancara dan studi dokumentasi ditemukan bahwa latar belakang penyelenggaraan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling adalah didasarkan dari hasil uji kompetensi khususnya pada guru jenjang SMK, seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi (PMS) yang merekomendasikan perlu dilaksanakan program peningkatan kompetensi bagi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling melalui pendidikan dan pelatihan, hal ini didasarkan hasil uji kompetensi guru SMK diperoleh data bahwa masih banyak guru mata pelajaran bimbingan konseling yang memperoleh skor penilaian kompetensi dibawah rata-rata atau kurang.

Dari hasil studi dokumentasi diperoleh data bahwa tujuan umum dari penyelenggaraan diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi guru dan secara khusus untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan wawasan guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling dalam menghadapi tugas sehari-harinya, dengan sasaran 30 peserta. Sasaran/jumlah peserta ini didasarkan pada dana yang ada dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) LPMP D.I Yogyakarta, Seksi Fasilitasi Sumberdaya Pendidikan Nomor 0791.0/023-08.0/XIV/2008 tanggal 31 Desember 2006 sebesar Rp 32.060.000,00 (Tigapuluh Dua Juta Enampuluh Ribu Rupiah) dipergunakan bagi sasaran peserta diklat sebanyak 30 orang dengan alokasi waktu diklat selama 42 jam pelajaran (JPL). sedangkan

waktu direncanakan akan dilaksanakan pada tanggal 12 s.d 16 November 2007. Besarnya dana tersebut sangat dikeluhkan oleh pihak pengelola karena tidak sesuai dengan kompetensi yang harus dikuasai oleh peserta diklat sehingga alat dan bahan yang diperlukan dalam pelaksanaan diklat kurang mencukupi.

Dasar hukum rancangan pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan adalah semua produk undang-undang sebagai acuan yang diikuti dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta merujuk terhadap quality prosedur yang berlaku di LPMP D.I Yogyakarta yang bersifat mengikat. Dasar hukum pelaksanaan diklat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan/surat keputusan menteri, surat keputusan Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional dan lain-lain.

Hasil studi dokumen dan wawancara ditemukan bahwa dasar hukum penyelenggaraan diklat yang digunakan sebagai rujukan di antaranya: Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 31 Tahun 2005 tanggal 26 Desember 2005 disebutkan bahwa Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) bertanggungjawab pada Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara, Nomor: 193/XIII/10/6/2001 tentang pengelolaan pendidikan dan pelatihan, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil dan



Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 7 Tahun 2007 Tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP).

Hasil wawancara dengan pengelola atau panitia penyelenggara dan ditunjang dengan studi dokumen diperoleh data bahwa banyak peraturan pemerintah yang mendukung terhadap pelaksanaan diklat di LPMP D.I Yogyakarta, seperti peraturan-peraturan tersebut di atas, sebagian pengelola telah memahami peraturan diklat tersebut, namun sebagian lagi tidak mengetahui peraturan-peraturan dalam diklat. Peraturan tersebut bagi pengelola yang sudah memahaminya dapat direalisasikan dengan baik, tetapi bagi yang tidak mengetahui, mereka melaksanakan diklat sesuai dengan kebiasaan yang telah berjalan secara rutin dari tahun ke tahun.

Setelah dianalisis, berdasarkan data-data penelitian yang diperoleh, LPMP D.I Yogyakarta sebagai institusi penyelenggara diklat telah menetapkan rambu-rambu pelaksanaan kegiatan diklat yang di wujudkan dalam rencana operasional kegiatan program kerja Seksi Fasilitasi Sumberdaya Pendidikan (FSP) Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) D.I Yogyakarta tahun 2007 yang meliputi penetapan latar belakang, tujuan, sasaran, sumber dana, waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan buku pedoman pengendalian mutu pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas yang ditetapkan sebagai pedoman dan acuan bagi LPMP, P4TK dan BP-PLSP dalam penyelenggaraan diklat, bahwa pengelolaan pelaksanaan diklat peningkatan

kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D.I Yogyakarta pada umumnya telah memenuhi kriteria mekanisme yang telah ditetapkan dalam buku pedoman pengendalian mutu pendidikan dan pelatihan di lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas. hal ini dapat diketahui bahwa sebelum pelaksanaan kegiatan/program diklat, pertama : LPMP D.I Yogyakarta telah menentukan apa yang akan dilakukan yang mengacu pada program pendidikan dan pelatihan (diklat) sehingga aspek-aspek yang akan digarap dapat dikembangkan, kedua: LPMP D.I Yogyakarta telah merancang kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), hal ini dilakukan mengetahui beberapa hal seperti kompetensi yang dibutuhkan, tahapan kerja, rencana waktu pelaksanaan serta tujuan atau hasil yang diperoleh.

#### ***b. Evaluasi Input***

Kriteria input dari peserta diklat bahwa sebelum pemanggilan peserta diklat terlebih dahulu ditentukan kriteria peserta meliputi: setiap peserta dinyatakan sehat jasmani dan rohani yang dikuatkan dengan surat keterangan dari dokter, bertugas sebagai guru yang mengajar mata pelajaran bimbingan dan konseling, mampu mengimbaskan hasil diklat baik untuk diri sendiri maupun teman sejawat serta ditugaskan oleh kepala sekolah yang bersangkutan. Input peserta dalam hal ini adalah guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling. Kriteria tersebut pada dasarnya tidak sulit bagi peserta maupun bagi sekolah yang menugaskannya dan dapat dipenuhi.

Setelah dianalisis, dalam penentuan kriteria peserta diklat pada umumnya telah mengacu pada mekanisme yang telah ditetapkan dalam pedoman standar teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas yang menyatakan bahwa calon peserta diklat harus memiliki karakteristik yang sesuai yang disyaratkan, seperti sehat jasmani dan rohani, bertugas sebagai guru yang mata pelajaran bimbingan dan konseling, mampu mengimbaskan hasil diklat serta ditugaskan oleh kepala sekolah.

### **c. Evaluasi *Process***

Program persiapan pembelajaran idealnya telah disiapkan berupa persiapan program yang diawali dari landasan kurikulum yang memuat arah dan tujuan institusional dari suatu pendidikan. Kemudian dijabarkan terhadap deskripsi materi yang memuat sekurang-kurangnya kompetensi yang harus dicapai, topik/pokok bahasan/subpokok bahasan (materi), metode pembelajaran, sumber acuan (referensi), dan bentuk evaluasi. Selanjutnya pengajar menjabarkan dalam bentuk persiapan mengajar yang dilengkapi dengan bahan ajar, media pendidikan, dan lain-lain. Proses tersebut di penyusunan deskripsi materi tidak ditemukan dalam diklat peningkatan kompetensi guru di LPMP D. I Yogyakarta, tetapi hanya ditemukan standar kompetensi guru, buku panduan diklat, persiapan mengajar widyaiswara/instruktur dan bahan ajar. Sedangkan untuk deskripsi materi tidak ditemukan. Standar kompetensi yang harus dikuasai peserta diklat adalah dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap

profesional, dan mantap melakukan tugasnya sesuai dengan bidang keahliannya, yaitu guru bimbingan konseling

Secara khusus diklat peningkatan kompetensi guru di LPMP D. I Yogyakarta bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru bimbingan konseling, seperti tersirat pada indikator-indikator dalam rencana operasional program kerja Seksi Fasilitasi Sumberdaya Pendidikan (FSP) Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) D.I Yogyakarta Tahun 2007 tentang pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi guru SMK yakni meningkatnya pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan program bimbingan konseling di sekolah, meningkatnya kemampuan teknik mengajar, meningkatnya pengetahuan tentang kurikulum tingkat satuan pendidikan, meningkatnya pengetahuan di bidang metodologi pembelajaran, dan meningkatnya pengetahuan di bidang media pembelajaran, serta meningkatnya pengetahuan di bidang evaluasi pembelajaran yang berbasis kompetensi.

Tujuan tersebut di atas diaplikasikan di sekolah menengah kejuruan sehingga peserta diklat dapat menghasilkan dan mampu mengaplikasikan kembali materi diklat yang telah diperoleh dalam tugas di SMK masing-masing seperti tersirat dari indikator-indikator bahwa peserta memahami kurikulum tingkat satuan pendidikan edisi tahun 2006; memahami dan mampu menggunakan metodologi dan strategi mengajar; membuat dan menggunakan media pendidikan dalam pembelajaran; membuat evaluasi pendidikan berbasis kompetensi dan mempunyai kompetensi sebagai guru bimbingan konseling SMK.

Dalam persiapan pembelajaran diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling mengacu pada mekanisme yang telah ditetapkan dalam pedoman standar teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas, yang menyatakan dalam persiapan pembelajaran diawali dengan identifikasi calon peserta diklat, penyusunan panduan yang merupakan acuan bersama bagi panitia, pengajar/widyaiswara dan peserta dalam penyelenggaraan diklat dengan sistematika latar belakang, tujuan, waktu dan tempat, strategi pelaksanaan, daftar pustaka, pengajar/penatar/widyaiswara, kepanitiaan, jadwal serta tata tertib. Dari hasil analisis dalam persiapan pembelajaran diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling pada umumnya telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan walaupun dari hasil studi dokumen tidak ditemukan dokumen deskripsi materi baik dalam buku panduan maupun dalam file penyelenggara, penatar/widyaiswara maupun penanggungjawab kegiatan.

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap terhadap persiapan mengajar widyaiswara/instruktur dapat diuraikan bahwa persentase kategori baik = 62%, komponen yang paling menonjol adalah materi pembelajaran mengacu kepada struktur program; kategori cukup = 19%, komponen yang paling menonjol untuk kategori ini adalah kegiatan media pendidikan menunjang kompetensi yang akan dicapai; kategori sangat baik = 11%, komponen yang menonjol adalah tujuan dirumuskan secara spesifik; kategori kurang = 6%, komponen yang menonjol yakni kesiapan alat/OHP/Laptop/LCD; dan kategori sempurna = 2% komponen

yang paling menonjol adalah kegiatan materi pembelajaran mengacu pada struktur program. Hal ini erat kaitannya dengan tidak adanya deskripsi materi dalam pelaksanaan diklat sehingga cukup hanya mengacu pada struktur program sehingga kriteria standarisasi komponen, sub komponen program diklat, aspek dan indikator pencapaian deskripsi materi pada penyelenggaraan diklat yang telah ditetapkan dalam pedoman standar teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas yang belum terpenuhi.

Evaluasi terhadap penampilan widyaiswara dapat diuraikan bahwa persentase kategori baik = 53%, komponen yang paling menonjol adalah Penguasaan materi: Kategori cukup 28%, komponen yang paling menonjol adalah pembelajaran yang berorientasi pada peserta, pengaturan ruang belajar, strategi bertanya pada peserta dan ketercapaian kompetensi; kategori kurang = 9%, komponen yang paling menonjol adalah Pretest; kategori sangat baik = 8%, komponen yang paling menonjol adalah dalam penggunaan bahan ajar sesuai kompetensi; kategori sempurna = 2%, adapun komponen yang menonjol adalah penguasaan materi. Beberapa hal yang kurang menurut pendapat dari beberapa peserta adalah dalam pretest widyaiswara tidak mengawasi secara serius pelaksanaan pretest, widyaiswara hanya memberikan penjelasan secara umum cara mengerjakan soal, kemudian membagikan lalu meninggalkan ruang test dan bagi peserta yang telah selesai dapat meninggalkan ruangan, hal ini memungkinkan peserta dalam mengerjakan soal pretest bekerjasama dengan peserta lain sehingga

nilai yang diperoleh peserta tidak dapat memberikan gambaran yang tepat kemampuan awal peserta.

Evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat menurut persepsi peserta diklat bahwa kategori baik = 78%, semua komponen pada umumnya merata; kategori cukup = 9%; kategori sangat baik = 9%; kategori sempurna = 3%; dan kategori kurang = 1%. Salah satu kekurangan menurut peserta dalam pelaksanaan diklat adalah penyampaian materi mata tataran pada waktu diklat sangat singkat, yakni hanya beberapa jam pelajaran untuk satu mata tataran, sehingga kurang mendalam. Di samping itu, materi yang diberikan sangat dasar dan teoretis sehingga aplikasi di sekolah tidak optimal. Harapan peserta (lulusan) diklat antara lain Saudara H berpendapat “diklat peningkatan kompetensi bagi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling hendaknya diselenggarakan dengan alokasi waktu yang lebih panjang yakni sekitar dua minggu sehingga pembahasan dalam pembelajaran untuk mata tatataran tertentu dapat lebih mendalam. ”. Saudara S mengusulkan “mohon untuk diklat yang akan datang materi lebih spesialisasi sesuai dengan perkembangan kurikulum yang ada, khususnya untuk pelayanan konseling di sekolah”. Sedangkan Saudara AP mengusulkan “materi program agar lebih terfokus pada layanan bimbingan konseling dalam KTSP”. Kekurangan tersebut pada dasarnya diakibatkan oleh kurang optimalnya tindak lanjut dari hasil *pre-test* sehingga tidak nampak sekali *need assessment* dalam pelaksanaan diklat kurang tercapai.

Secara umum persiapan mengajar, penampilan widyaiswara/penatar dan keberhasilan pelaksanaan diklat dalam prosentase katagori baik. Setelah

dianalisis berdasarkan buku pedoman standar teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas, ditemukan kriteria standarisasi penyelenggaraan diklat, sub komponen pelaksanaan pembelajaran pada aspek dan indikator pencapaian pelaksanaan pretes belum terpenuhi. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan dan hasil evaluasi akhir *pretest* belum digunakan sebagai acuan dalam mengungkap kompetensi awal peserta diklat dan masukan bagi widyaiswara/penetar dalam melaksanakan proses pembelajaran dalam diklat.

Hasil evaluasi terhadap panitia penyelenggara atau pengelola diklat menunjukkan bahwa untuk kategori baik = 54%, komponen yang menonjol adalah layanan rutin/harian dan layanan administrasi; kategori sangat baik = 23%; kategori cukup = 19%; kategori sempurna = 5%; dan kategori kurang = 0%.. Sebagian peserta menyatakan bahwa koordinasi antarpanitia kurang solid, pelayanan presensi sering terlambat, dan rekapitulasi evaluasi terhadap prestasi hasil belajar peserta yang dilakukan oleh panitia penyelenggara dan seksi fasilitasi sumberdaya pendidikan dengan berkoordinasi dengan penanggungjawab akademik terlambat hal ini terlihat ketika upacara penutupan sertifikat (STTTP) belum dapat dibagikan kepada peserta diklat.

Secara umum hasil evaluasi kinerja panitia penyelenggara atau pengelola diklat dalam prosentase katagori baik. Setelah dianalisis berdasarkan buku pedoman standar teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu



Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas, ditemukan kriteria standarisasi penyiapan sumber daya manusia (SDM) sub komponen penentuan sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam kegiatan aspek dan indikator pembentukan panitia dan penentuan beban kerja dari staf yang ditunjuk ada beberapa yang belum terpenuhi seperti tidak ditemukannya matriks kepanitiaan yang menjabarkan beban tugas dalam kepanitiaan, beberapa panitia belum dapat bekerjasama secara optimal dengan semua unsur panitia lainnya dalam melaksanakan tugas kepanitiaan, belum semua SDM yang terlibat dalam kepanitiaan memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap keberhasilan tugas-tugas kepanitiaan.

Hasil evaluasi hasil belajar secara kuantitatif diperoleh untuk peserta diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling tertinggi 88,75 (amat baik) dan nilai terendah 80,83 (baik). Sistem yang dipakai dalam mengukur prestasi hasil belajar peserta diklat digunakan sistem konvensional. Setelah dianalisis berdasarkan buku pedoman standar teknis evaluasi pengendalian pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas dalam evaluasi hasil belajar kumulatif sudah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan yaitu evaluasi aspek akademis berupa penguasaan materi dengan bobot nilai terendah nol (0) dan nilai tertinggi adalah seratus (100), nilai aspek akademis atau penguasaan materi merupakan penjumlahan nilai hasil ujian, kualitas kertas kerja, penyajian dan penguasaan materi partisipasi dan kualitas. Adapun kualitas kelulusan apabila nilai rata-rata

akhir yang dicapai peserta kurang dari 70 dinyatakan “tidak lulus”. Ketidakhadiran peserta melebihi 5% dari seluruh jumlah jam pelajaran ( dari pembukaan sampai dengan penutupan) dinyatakan “gugur”.

#### ***d. Evaluasi Product***

Untuk mengukur kinerja lulusan telah dilakukan evaluasi terhadap persiapan mengajar peserta (lulusan), penampilan mengajar peserta (lulusan), dan evaluasi terhadap kinerja lulusan di luar tugas rutin mengajar. Hasil evaluasi terhadap persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat diperoleh data untuk kategori baik = 54%, kategori cukup = 24%, kategori sangat baik = 16%, kategori sempurna = 3%, dan kategori kurang = 1%. Hasil evaluasi terhadap penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat diperoleh data untuk kategori baik = 65%, kategori cukup = 24%, kategori sangat baik = 10%, kategori kurang = 1%, dan kategori sempurna = 0%. Evaluasi terhadap kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar diperoleh data untuk kategori baik = 60%, kategori cukup mendapat 23%, kategori sangat baik = 14%, kategori sempurna = 2%, dan kategori kurang mendapat 1%. Hal ini sejalan dengan kesimpulan hasil wawancara dengan Pimpinan SMKN 1 Wonosari Gunungkidul dan rekan sejawat dari peserta (lulusan) diklat bahwa peserta (lulusan) diklat secara umum telah menunjukkan kinerja yang baik dan produktif. Mereka mencontohkan peserta (lulusan) diklat telah dapat mengembangkan program layanan bimbingan konseling berdasarkan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). Secara umum disiplin kerja baik dan dalam penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat menguasai materi bidang studi, serta ada peningkatan dalam metode mengajar.

Hasil evaluasi terhadap peserta lulusan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling secara umum katagori baik dan setelah dianalisis berdasarkan buku pedoman standar teknis evaluasi pengendalian pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas, tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana operasional kegiatan diklat tercapai dan *Product* penyelenggaraan diklat berdampak positif dalam rangka peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian telah menjawab atas semua problematik penelitian yang diajukan. Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada Bab IV, berikut ini disajikan kesimpulan-kesimpulan yang diambil, yaitu :

##### **1. Indikator *Context* menghasilkan**

Konteks diklat adalah komponen yang berkenaan dengan program, program diklat (meliputi : latar belakang, sasaran, tujuan atau hasil yang diharapkan), sumberdaya manusia dan sarana lembaga. Dalam konteks ini, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) D.I Yogyakarta telah menetapkan rencana operasional kegiatan penyelenggaraan diklat, Adapun tujuan penetapan rencana operasional kegiatan ini adalah sebagai panduan dalam penyelenggaraan diklat, sebagai acuan analisis dan penggunaan hasil penyelenggaraan diklat, sebagai pedoman dan pembelajaran standar penyelenggaraan diklat untuk mencapai kompetensi yang telah ditentukan.

Calon peserta diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling adalah didasarkan dari hasil uji kompetensi khususnya pada guru jenjang SMK, seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi (PMS) LPMP D. I Yogyakarta. Tujuan umum dari penyelenggaraan diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi guru dan secara khusus untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan wawasan guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling dalam menghadapi tugas sehari-harinya, dengan sasaran 30 peserta yang didasarkan pada

dana yang ada dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) LPMP D.I Yogyakarta, Seksi Fasilitasi Sumberdaya Pendidikan Nomor 0791.0/023-08.0/XIV/2008 tanggal 31 Desember 2006 sebesar Rp 32.060.000,00 (Tigapuluh Dua Juta Enampuluh Ribu Rupiah) dengan alokasi waktu diklat selama 42 jam pelajaran (JPL)

Dasar hukum penyelenggaraan diklat yang digunakan sebagai rujukan di antaranya: Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 31 Tahun 2005, Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara, Nomor: 193/XIII/10/6/2001, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 7 Tahun 2007. Banyaknya peraturan pemerintah yang mendukung terhadap pelaksanaan diklat di LPMP D.I Yogyakarta, seperti peraturan-peraturan tersebut di atas, sebagian pengelola telah memahami peraturan diklat tersebut, namun sebagian lagi tidak mengetahui peraturan-peraturan dalam diklat. Peraturan tersebut bagi pengelola yang sudah memahaminya dapat direalisasikan dengan baik, tetapi bagi yang tidak mengetahui, mereka melaksanakan diklat sesuai dengan kebiasaan yang telah berjalan secara rutin dari tahun ke tahun. LPMP D.I Yogyakarta dalam mempersiapkan program diklat telah memenuhi kriteria mekanisme yang telah ditetapkan dalam buku pedoman pengendalian mutu pendidikan dan pelatihan di lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas.

## **2. Indikator *Input* menghasilkan**

Peserta diklat yang dipanggil untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan ke LPMP D.I Yogyakarta adalah peserta yang telah memenuhi syarat-syarat: setiap peserta dinyatakan sehat jasmani dan rohani yang dikuatkan dengan surat keterangan dari dokter, bertugas sebagai guru yang mengajar mata pelajaran bimbingan dan konseling, mampu mengimbaskan hasil diklat baik untuk diri sendiri maupun teman sejawat serta ditugaskan oleh kepala sekolah yang bersangkutan. Calon peserta diklat secara umum telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam pedoman standar teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas.

## **3. Indikator *Process* menghasilkan**

### **1. Proses Pembelajaran diklat di persiapan**

Panitia penyelenggara/pengelola telah menyiapkan standar kompetensi guru, buku panduan, persiapan mengajar, bahan ajar, dan perangkat administrasi diklat, namun deskripsi materi tidak dipersiapkan. Pelaksanaan pembelajaran diklat hanya mengacu pada struktur program sehingga kriteria standarisasi komponen, sub komponen program diklat, aspek dan indikator pencapaian deskripsi materi pada penyelenggaraan diklat yang telah ditetapkan dalam pedoman standar teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas yang belum terpenuhi.

## 2. Proses Pembelajaran diklat di diselenggarakan

- a. Evaluasi pelaksanaan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajarann bimbingan konseling tergolong baik, dibuktikan dengan para pengajar (widyaiswara/instruktur) telah membuat persiapan mengajar (sebanyak = 62%, responden menyatakan baik), penampilan mengajar widyaiswara atau instruktur sebanyak 53%, responden menyatakan baik. Setelah dianalisis berdasarkan pedoman standar teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas, ditemukan kriteria standarisasi penyelenggaraan diklat, sub komponen pelaksanaan pembelajaran pada aspek dan indikator pencapaian pelaksanaan pretes belum terpenuhi. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan dan hasil evaluasi akhir *pretest* belum digunakan sebagai acuan dalam mengungkap kompetensi awal peserta diklat dan masukan bagi widyaiswara/penetar dalam melaksanakan proses pemebelajaran dalam diklat.
- b. Terdapat hal-hal yang dianggap kurang baik adalah menurut panita penyelenggara menyatakan bahwa terbatas dana dalam pelaksanaan diklat sehingga dalam pelaksanaan diklat sebagian jam banyak teori. Tingkat keberhasilan pelaksanaan diklat sebanyak 78% responden menyatakan baik, dan efektivitas pengelolaan atau penyelenggaraan diklat sebanyak 53% responden menyatakan baik. Berdasarkan buku pedoman standar teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga

Kependidikan (PMPTK) Depdiknas, ditemukan kriteria standarisasi penyiapan sumber daya manusia (SDM) sub komponen penentuan sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam kegiatan aspek dan indikator pembentukan panitia dan penentuan beban kerja dari staf yang ditunjuk ada beberapa yang belum terpenuhi seperti tidak ditemukannya matriks kepanitiaan yang menjabarkan beban tugas dalam kepanitiaan, beberapa panitia belum dapat bekerjasama secara optimal dengan semua unsur panitia lainnya dalam melaksanakan tugas kepanitiaan, belum semua SDM yang terlibat dalam kepanitiaan memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap keberhasilan tugas-tugas kepanitiaan.

#### **4. Indikator *Product* menghasilkan**

- a. Sistem Evaluasi dalam diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D. I Yogyakarta masih bersifat konvensional.
- b. Tingkat keberhasilan peserta diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling dapat dikategorikan berhasil, dengan prestasi hasil belajar peserta nilai 88,75 (amat baik) tertinggi dan nilai terendah 80,83 (baik).
- c. Kinerja peserta (lulusan) diklat berdasarkan hasil evaluasi terhadap persiapan mengajar peserta (lulusan) diklat sebanyak 54% responden menyatakan baik, penampilan mengajar peserta (lulusan) diklat sebanyak 63% responden menyatakan baik, dan kinerja peserta (lulusan) diklat di luar tugas rutin mengajar sebanyak 60% responden menyatakan baik. Hasil evaluasi terhadap



peserta lulusan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling secara umum katagori baik dan setelah dianalisis berdasarkan buku pedoman standar teknis evaluasi pengendalian pendidikan dan pelatihan (diklat) tahun 2007 Direktorat Pembinaan Diklat Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas, tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana operasional kegiatan diklat tercapai dan *Product* penyelenggaraan diklat berdampak positif dalam rangka peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling.

## **B. Implikasi**

Banyaknya peraturan pemerintah yang mendukung terhadap pelaksanaan diklat di LPMP D.I Yogyakarta, sebagian pengelola/panitia telah memahami peraturan diklat tersebut, namun sebagian lagi tidak mengetahui peraturan-peraturan dalam diklat. Peraturan tersebut bagi pengelola yang sudah memahaminya dapat direalisasikan dengan baik, tetapi bagi yang tidak mengetahui, mereka melaksanakan diklat sesuai dengan kebiasaan yang telah berjalan secara rutin dari tahun ke tahun serta beberapa panitia belum dapat bekerjasama secara optimal dengan semua unsur panitia lainnya dalam melaksanakan tugas kepanitiaan, belum semua SDM yang terlibat dalam kepanitiaan memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap keberhasilan tugas-tugas kepanitiaan. Sebagai implikasinya hendaknya panitia/pengelola dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengelola diklat memahami peraturan-peraturan yang mendukung dalam pelaksanaan diklat, antara penatar/widyaiswara,

sesama panitia sering melakukan komunikasi dan koordinasi agar segala kebutuhan diklat segera dapat terpenuhi.

Panitia penyelenggara/pengelola telah menyiapkan standar kompetensi guru, buku panduan, persiapan mengajar, bahan ajar, dan perangkat administrasi diklat, namun deskripsi materi tidak dipersiapkan. Implikasinya panitia/pengelola hendaknya berkoordinasi dengan Penanggungjawab Akademik (PJBA) dan penatar sebelum pelaksanaan diklat, deskripsi materi agar disiapkan.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa hasil evaluasi akhir *pretest* belum digunakan sebagai acuan dalam mengungkap kompetensi awal peserta diklat dan masukan bagi widyaiswara/penatar dalam melaksanakan proses pembelajaran dalam diklat. Implikasinya widyaiswara/penatar seharusnya menempatkan *pretest* sebagai fase yang penting dalam pelaksanaan diklat karena dengan *pretest* widyaiswara/penatar dapat mengetahui kemampuan awal yang dimiliki peserta dan hasil *pretest* dipergunakan sebagai masukan bagi widyaiswara/penatar dalam melaksanakan pembelajaran diklat.

Hasil penelitian menemukan bahwa sistem evaluasi dalam diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di LPMP D. I Yogyakarta masih bersifat konvensional. Implikasinya widyaiswara/penatar dalam melaksanakan evaluasi terhadap peserta pada pelaksanaan kegiatan yang akan datang penilaiannya tidak hanya dari aspek akademis namun juga menilai aspek sikap dan perilaku peserta seperti kedisiplinan, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa sehingga pada evaluasi akhir dilakukan dengan memperhatikan hasil evaluasi nilai akademis dan hasil evaluasi nilai sikap dan perilaku.

### C. Saran-saran

Memperhatikan kesimpulan-kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan diatas, perlu disarankan sebagai berikut :

Agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai tujuan secara optimal, disarankan:

1. Pelaksanaan diklat akan lebih baik manakala dipersiapkan terlebih dahulu secara benar dan baik, terutama dalam penyiapan program kurikulum, seperti disiapkannya deskripsi materi. Dengan kata lain bahwa dalam persiapan diklat hendaknya diawali dari penyiapan landasan kurikulum tentang arah tujuan institusional diklat, dijabarkan dalam deskripsi materi yang memuat program, kompetensi, mata tataran, materi pembelajaran, metode, alokasi waktu dan bentuk evaluasi sehingga pelaksanaan diklat akan terarah dan sistemik.
2. *Pre-test* pada awal diklat hendaknya ditindaklanjuti pada pelaksanaan diklat, karena *pre-test* dapat mengukur tingkat kesiapan, kemampuan, dan motivasi peserta dalam mengikuti diklat, serta taksiran dalam menentukan kebutuhan peserta diklat dalam mengikuti pendidikan sebagai sarana "*need assessment*".
3. Pengeloaan sumberdaya manusia (SDM) yang berkompeten dalam penyelenggaraan diklat yakni dengan pembuatan matriks kepanitiaan untuk menjabarkan beban tugas seluruh pembantu pimpinan/staf/pegelola/panitia diklat dan memenuhi unsur pemerataan tugas untuk menghindari penumpukan beban pekerjaan pada individu tertentu.

4. Evaluasi terhadap peserta pada pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dijadikan sebagai refleksi dari peserta baik secara tertulis atau lisan tentang pengalamannya mengikuti diklat. Oleh karena itu evaluasi harus dilaksanakan secara transparan, artinya kriteria dari setiap aspek yang dievaluasi harus diketahui peserta. Dengan demikian hasil evaluasi menjadi bahan refleksi bagi peserta diklat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arcaro, Jerome S. 1995. *Quality of education an implementation handbook*. Florida : St Lucie Press Delray Beach.
- Bimo Walgito. 2005. *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Andi Offset
- Creswell, John W. 2003. *Research design : qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. London – New Delhi : Sage Publications.
- Daniel L. Stufflebeam. 2003. *The CIPP Model For Evaluation*. Portland, Oregon : Presented at the 2003 Annual Conference of the Oregon Program Evaluator Network (OPEN).
- Depdagri. 1999. *Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Otonomi Daerah*. Jakarta : Depdagri.
- Depdikbud. 1992. *Keputusan materi pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia, Nomor : 0490/U/1992, tentang sekolah menengah kejuruan*. Jakarta.
- Depdiknas. 2003. *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdiknas.
- 2003. *Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Depdiknas.
- 2003. *Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 087/O/2003 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP)*. Jakarta : Depdiknas
- 2004. *Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/O/2004 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP)*. Jakarta : Depdiknas.
- 2005. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 31 Tahun 2005 Tentang Tanggungjawab Lembaga .Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP)*. Jakarta : Depdiknas
- 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 7 Tahun 2007 Tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP)*. Jakarta : Depdiknas.

- 2006. *Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Tahun 2007 Nomor 0791.0/023-8.0/XIV/2006*. Jakarta ; Depdiknas.
- Edwin B. Flippo.2003, *Personnel Management*. Singapore : Mc.Graw.Hill.Inc.
- E. Mulyarsa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fandy Tjiptono, & Anastasia Diana. 2001. *Total quality management* (3d ed). Yogyakarta : ANDI.
- Knowles. Malcolm S. 1980. *The modern practice of adult education : from pedagogy to andragogy*. New York : Published and distributed by : Cambridge, the Adult Education Company.
- Lembaga Administrasi Negara. 2001. *Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/XIII/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- 2005. *Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor PER/66/M.PAN/6/2005 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Oemar Hamalik.2004. *Pendidikan guru. berdasarkan pendekatan kompetensi*.Jakarta: Bumiaksara.
- Prayetno, Erman Amti. 2004. *Dasar – Dasar Bimbingan Konseling*. Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- Presiden Republik Indonesia. 1990. *Peraturan pemerintah Republik Indonesia. 1990. Nomor : 29, tentang pendidikan menengah*. Jakarta : Menteri Sekretarisi Negara.
- Prior, John. 1994. *Handbook of training and development*. England : Gower Publishing Company Limited.
- Purwanto, & Atwi Suparman, 1999. *Evaluasi program diklat*. Jakarta STIA-LAN Press.
- Sallis, Edward. 1993. *Total quality management in education*. London : Philadelphia.

- Slamet. 2003. *MBS, Life skills, KBK, CTL, dan saling keterkaitannya*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama – Ditjend Dikdasmen.
- Soebagio Atmodiwirio. 1993. *Manajemen training pedoman praktis bagi Penyelenggaraan Training*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Suharsimi Arikunto.2004, Cepi Sarifudin Abdul Jabar. 2004. *Evaluasai Program Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sumadi Suryabrata. 2002. *Metodologi penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Tim Broad Based Education. 2001 *Konsep pendidikan kecakapan hidup*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Tim Studi. 1993. *Laporan studi penilaian hasil penataran guru kejuruan teknologi*. Jakarta : Pusat Penelitian Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan bekerjasama dengan Direktorat Dikmenjur – Dirjend Dikdasmen.
- Tippelt, Rudolf. 1987, *Wie entwickeli man berufliche curricula und ausbildungsplaene*. Mannheim. DSE/ZGB.
- Usman, Husaini .1998. *Manajemen Diklat*.Bandung : PT Alfabeta.
- Wardiman Djojonegoro. 1998. *Pengembangan sumber daya manusia melalui sekolah menengah kejuruan (SMK)*. Jakarta : PT. Jayakarta Agung Offset.

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

**PEDOMAN WAWANCARA**

**A. Apakah latar belakang, tujuan, sasaran, dampak yang ingin dicapai dalam kegiatan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta?**

1. Hal-hal apakah yang melatar belakangi dilaksanakannya diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling ?
2. Apakah tujuan dari penyelenggaraan diklat ?
3. Berapakah sasaran peserta dalam pelaksanaan diklat ?
4. Apakah dasar yang digunakan dalam menetapkan sasaran diklat ?
5. Bagaimana dana yang dialokasikan untuk diklat sesuai dengan standar kompetensi yang akan dicapai?
6. Dampak apa yang ingin dicapai dari diklat yang diselenggarakan?
7. Sudahkah Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta menetapkan pedoman atau rencana kerja sebelum pelaksanaan kegiatan diklat ?
8. Sejauh yang bapak ketahui peraturan pemerintah apa saja yang mendukung pelaksanaan Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?
9. Bagaimana realisasi peraturan tersebut terhadap pelaksanaan diklat ?

**B. Bagaimana Kriteria Input Peserta Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?**

1. Apa kriteria calon peserta Diklat Peningkatan Kompetensi Guru ?
2. Siapa yang menentukan kriteria tersebut ?
3. Bagaimana proses pemilihan calon peserta Diklat tersebut ?
4. Bagaimana mekanisme pemanggilan peserta Diklat tersebut ?



**C. Bagaimana Program Pembelajaran Diklat yang dipersiapkan LPMP D.I Yogyakarta ?**

1. Siapa yang menyusun deskripsi materi Diklat Peningkatan Peningkatan Kompetensi Guru ?
2. Apa yang dijadikan acuan dalam menyusun diskripsi materi diklat tersebut ?
3. Berapa banyak pengajar yang membuat satuan acara perkuliahan/mata tatar ?
4. Kriteria apa yang dijadikan acuan dalam memilih bahan ajar ?
5. Apa kriteria pengajar dalam diklat tersebut ?
6. Siapa yang membuat kriteria ?
7. Bagaimana kriteria dalam menentukan tenaga pengelola ?
8. Bagaimana pemenuhan kriteria tersebut ?
9. Kapan alat bahan disiapkan ?
10. Kapan administrasi diklat disiapkan ?

**D. Bagaimana Standar Kompetensi Lulusan Diklat di LPMP D.I Yogyakarta?**

1. Standar apa yang dipakai dalam menentukan kompetensi peserta Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling?
2. Kompetensi apa yang diharapkan setelah Diklat tersebut dilaksanakan ?
3. Bagaimana sistem pengujiannya ?
4. Bagaimana kriteria dari Assesor Diklat tersebut ?

**E. Seberapa Tinggi Tingkat Keberhasilan Peserta Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?**

1. Sistem evaluasi hasil Diklat yang bagaimana yang diterapkan dalam Diklat Peningkatan Kompetensi ?
2. Bagaimana bentuk test untuk Diklat tersebut ?
3. Bagaimana rata-rata penguasaan kompetensi untuk Diklat tersebut?

4. Berapa tinggi tingkat penguasaan kompetensi yang dicapai dibandingkan dengan standar kompetensi yang seharusnya ?

**F. Seberapa besar kinerja lulusan Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?**

1. Bagaimana menurut Pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang penguasaan materi Bidang Studi dari lulusan Peserta Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling, sebelum dan sesudah diklat tersebut ?
2. Bagaimana keterampilan mengajar peserta tersebut, sebelum dan sesudah diklat ?
3. Bagaimana kedisiplinan waktu datang ke sekolah sebelum dan sesudah diklat?
4. Bagaimana kedisiplinan mengajar di kelas peserta tersebut, sebelum dan sesudah diklat ?
5. Bagaimana keteladanan peserta tersebut, baik di sekolah dan di masyarakat ?
6. Bagaimana pengaruh positif/negatif dari diklat tersebut terhadap kedewasaan atau integritas pribadi yang bersangkutan ?
7. Nilai positif/negatif apa yang nampak setelah yang bersangkutan mengikuti diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?
8. Bentuk-bentuk pengembangan sekolah yang bagaimana yang dikembangkan oleh peserta diklat ?
9. Dampak lain dari hasil diklat baik terhadap sekolah, maupun terhadap kehidupan pribadi di keluarga dan masyarakat

Lampiran 2 : Pedoman Studi Dokumen/Literature

**PEDOMAN STUDI DOKUMEN/LITERATURE**

**A. Bagaimana Diklat di LPMP D.I Yogyakarta itu sesuai atau memiliki relevansi dengan kebijakan pemerintah ?**

1. Dokumen yang relevan dengan pelaksanaan Diklat :
  - Pedoman Diklat/Rencana Operasional
  - Peraturan Pemerintah/Undang-undang tentang Diklat
  - Dokumen ISO 9001: 2000
2. Jenis fasilitas yang telah diberikan Pemerintah
3. Jumlah anggaran Dana Diklat tahun 2006 dan 2007 (DIPA)
4. Catatan hasil pembinaan

**B. Bagaimana Kriteria Input Peserta Diklat di LPMP D.I Yogyakarta?**

1. Kriteria peserta Diklat
2. Mekanisme pemanggilan calon peserta
3. Surat permintaan calon peserta Diklat dari LPMP D.I Yogyakarta ke sekolah
4. Surat usulan calon peserta Diklat dari sekolah
5. Surat panggilan peserta Diklat
6. Surat tugas peserta untuk mengikuti Diklat

**C. Bagaimana Program Pembelajaran Diklat yang dipersiapkan LPMP D.I Yogyakarta ?**

1. Dokumen Diskripsi Materi

2. Dokumen Struktur Program
3. Dokumen Bahan Ajar
4. Surat tugas tenaga pengajar/penatar
5. Surat tugas/keputusan panitia penyelenggara
6. Daftar Fasilitas Diklat
7. Daftar alat bahan yang digunakan
8. Dokumen Administrasi Diklat :
  - Jadwal Diklat
  - Presensi peserta
  - Presensi pengajar
  - Biodata peserta
  - Dan lain-lain

**D. Bagaimana Standar Kompetensi Lulusan Diklat LPMP D.I Yogyakarta ?**

1. Dokumen Standar Prosedur Operasional Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kependidikan

**E. Seberapa tinggi tingkat Keberhasilan Peserta Diklat LPMP D.I Yogyakarta?**

1. Dokumen Pedoman Evaluasi Hasil Diklat
2. Dokumen lembar soal/test
3. Daftar Prestasi hasil Belajar Peserta Diklat
4. Dokumen penguasaan kompetensi

**F. Seberapa besar kinerja lulusan Diklat di LPMP D. I Yogyakarta ?**

1. Dokumen Standar Kompetensi Siswa
2. Dokumen Persiapan mengajar
3. Kehadiran Guru
4. Buku Administrasi Guru
5. Dokumen Bahan Ajar

6. Dokumen Media Pendidikan
7. Program dan hasil pengembangan sekolah

Yogyakarta, November 2007

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara Panitia Penyelenggara/  
Pengelola/Widyaiswara/Instruktur/Peserta  
Diklat Peningkatan Kemampuan Guru  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Sudah kita ketahui bersama bahwa, penulisan tesis merupakan salah satu syarat dalam menempuh ujian Strata 2. Untuk itu kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket/instrumen penelitian sebagai input dalam proses penulisan tesis pada Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Data dan informasi yang dibutuhkan adalah bagaimana persiapan, pelaksanaan dan hasil dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling yang dilaksanakan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) D.I Yogyakarta.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi angket ini secara objektif. Artinya tidak ada pengaruh terhadap konduite kerja dan kami akan menjamin kerahasiannya.

Demikian agar maklum, atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Mahasiswa Program Pascasarjana  
Universitas Sebelas Maret Surakarta,

Adri Margono  
NIM. S.810100

Lampiran 3 : Angket Persiapan Mengajar Penatar (Widyaiswara/Instruktur)

**Lembar Isian/Evaluasi**  
**Terhadap Persiapan Mengajar Penatar (Widyaiswara/Instruktur)**  
**Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK**  
**Mata Pelajaran Bimbingan Konseling**

**Nama Pengajar** :  
**Mata Tataran** :  
**Materi** :

**Petunjuk pengisian** :

Berilah tanda cek (v) dalam pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat anda

No	Komponen yang dinilai	1	2	3	4	5
1	Tujuan dirumuskan secara spesifik					
2	Materi pembelajaran mengacu kepada Silabus					
3	Metode mengajar direncanakan sebelumnya					
4	Media Pendidikan sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai					
5	Kegiatan pembelajaran menunjukkan peserta aktif belajar					
6	Evaluasi sesuai dengan prinsip Diklat orang dewasa					
7	Kesiapan ruangan belajar					
8	Kesiapan alat/OHP/Laptop/LCD					

....., ..... 2007

Penilai,

**Catatan : 5 = Sempurna, 4 = Baik Sekali, 3 = Baik, 2 = Cukup, 1 = Kurang**

## Lampiran 4 : Angket Penampilan Mengajar Widyaiswara/Instruktur

**Lembar Isian/Evaluasi Terhadap Penampilan Mengajar  
Widyaiswara/Instruktur Pada Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK  
Mata Pelajaran Bimbingan Konseling**

Nama Pengajar :

Mata Tataran :

Materi :

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda cek (v) dalam pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat anda

No	Komponen yang dinilai	1	2	3	4	5
1	Pre-test					
2	Penguasaan materi Bidang Studi					
3	Penggunaan bahan ajar sesuai kompetensi					
4	Kualitas Bahan Ajar					
5	Memiliki Diagram urutan Topik					
6	Ketepatan waktu (awal dan akhir)					
7	Pemilihan Metoda dan Strategi Mengajar					
8	Pembelajaran yang berorientasi pada peserta					
9	Media Pengajaran					
10	Pengelolaan kelas					
11	Teknik memotivasi sasaran didik					
12	Pengaturan ruang belajar					
13	Memberi kesempatan bertanya kepada peserta					
14	Strategi dalam bertanya pada peserta					
15	Pemberian tugas					
16	Penyimpulan Pembelajaran					
17	Ekspresi pada waktu mengajar					
18	Interkasi multi arah					
19	Bentuk evaluasi/latihan					
20	Prosedur evaluasi					
21	Membuat alat evaluasi					
22	Objektivitas dalam evaluasi					
23	Ketercapaian kompetensi					

....., ..... 2007

Penilai,

Catatan : 5 = Sempurna, 4 = Baik Sekali, 3 = Baik, 2 = Cukup, 1 = Kurang



Lampiran 5 : Angket Terhadap Panitia Penyelenggara/Pengelola Diklat

**Lembar Isian/Evaluasi Terhadap Panitia Penyelenggara/Pengelola  
Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK  
Mata Pelajaran Bimbingan Konseling**

No	Komponen yang dievaluasi	1	2	3	4	5
1	Penerimaan Peserta awal datang ke LPMP D.I Yogyakarta					
2	Pembukaan Diklat					
3	Pengkondisian awal					
4	Orientasi awal					
5	Layanan rutin (harian)					
6	Pertemuan dan keakraban antara pengelola dan peserta					
7	Layanan keuangan					
8	Layanan kesehatan					
9	Layanan di Asrama					
10	Layanan konsumsi					
11	Layanan administrasi					
12	Penutupan Diklat					

....., ..... 2007  
Penilai,

**Catatan : 5 = Sempurna, 4 = Baik Sekali, 3 = Baik, 2 = Cukup, 1 = Kurang**

## Lampiran 6 : Angket Untuk Peserta Diklat

**ANGKET UNTUK PESERTA DIKLAT**

Berilah tanda cek (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya, pada waktu anda mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling

No	Komponen yang dievaluasi	1	2	3	4	5
1	Kebijakan Depdiknas					
2	Pemahaman diri					
3	KTSP dan permasalahannya					
4	Layanan BK dalam KTSP					
5	Profil Konselor					
6	Penyusunan program BK					
7	Evaluasi Layanan BK					
8	Bursa Kerja Khusus					
9	Trafficking dalam dunia kerja					
10	PTK					

....., ..... 2007  
Penilai,

.....

**Catatan : 5 = Sempurna, 4 = Baik Sekali, 3 = Baik, 2 = Cukup, 1 = Kurang**

Yogyakarta, November 2007

**Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara Kepala Sekolah/  
Wakil Kepala Sekolah/  
Guru (rekan sejawat peserta)/peserta Diklat  
Peningkatan Kompetensi Guru  
Di Tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sudah kita ketahui bersama bahwa, penulisan tesis merupakan salah satu syarat dalam menempuh ujian Strata 2. Untuk itu kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket/instrumen penelitian sebagai input dalam proses penulisan tesis pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.

Data dan informasi yang dibutuhkan adalah bagaimana kinerja peserta (lulusan) dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kompetensi Guru yang dilaksanakan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) D.I Yogyakarta.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi angket ini secara objektif. Artinya tidak ada pengaruh terhadap konduite kerja dan kami akan menjamin kerahasiaannya.

Demikian agar maklum. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mahasiswa Program Pascasarjana  
Universitas Sebelas Maret Surakarta,

Adri Margono  
NIM. S.8101002

Lampiran 7 : Angket Terhadap Persiapan Mengajar Peserta (Lulusan) Diklat

**Lembar Isian/Evaluasi Terhadap Persiapan Mengajar  
Peserta (Lulusan) Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK  
Mata Pelajaran Bimbingan Konseling**

**Nama Peserta** :  
**Program Studi** :  
**Materi** :

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda cek (√) dalam pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat anda

No	Komponen yang dievaluasi	1	2	3	4	5
1	Tujuan dirumuskan secara spesifik					
2	Materi pembelajaran mengacu kepada RPP					
3	Metode mengajar direncanakan sebelumnya					
4	Media pendidikan sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai					
5	Kegiatan pembelajaran menunjukkan peserta aktif belajar					
6	Evaluasi sesuai dengan prinsip paedagogik					
7	Kesiapan ruangan belajar					
8	Kesiapan ruangan belajar Kesiapan alat bahan					

....., ..... 2007  
Penilai,

**Catatan : 5 = Sempurna, 4 = Baik Sekali, 3 = Baik, 2 = Cukup, 1 = Kurang**

Lampiran 8 : Angket Terhadap Penampilan Mengajar Peserta Diklat

**Lembar Isian/Evaluasi Terhadap Penampilan Mengajar Peserta Diklat  
Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling**

Nama Peserta :

Bidang Studi :

Waktu Penampilan :

Materi :

Petunjuk : Berilah tanda cek (√) sesuai dengan pengamatan Anda

No	Uraian	1	2	3	4	5
1	Pre-test					
2	Appersepsi					
3	Penguasaan materi bidang studi					
4	Penggunaan bahan ajar sesuai kompetensi					
5	Kualitas abahan ajar					
6	Memiliki diagram urutan topik					
7	Ketepatan waktu (awal dan akhir KBM)					
8	Pemilihan metoda dan strategi mengajar					
9	Pembelajaran yang berorientasi pada siswa					
10	Media pengajaran					
11	Pengelolaan kelas					
12	Teknik memotivasi sasaran didik					
13	Pengaturan ruang belajar					
14	Teknik mengajukan pertanyaan terhadap siswa					
15	Pemberian kesempatan bertanya terhadap siswa					
16	Pemberian tugas					
17	Penyimpulan pembelajaran					
18	Ekspresi pada waktu mengajar					
19	Interaksi multi arah					
20	Bentuk evaluasi/latihan					
21	Prosedur evaluasi					
22	Membuat alat evaluasi					
23	Objektivitas dalam evaluasi					
24	Ketercapaian kompetensi					

....., ..... 2007

Penilai,

**Catatan : 5 = Sempurna, 4 = Baik Sekali, 3 = Baik, 2 = Cukup, 1 = Kurang**

Lampiran 9 : Angket Terhadap Kinerja di Luar Tugas Mengajar Peserta  
(lulusan) Diklat

**Lembar Isian / Evaluasi Terhadap Kinerja di Luar Tugas Mengajar  
Peserta (lulusan) Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK  
Mata Pelajaran Bimbingan Konseling**

Nama Peserta :

No	Komponen yang dievaluasi	1	2	3	4	5
1	Bimbingan terhadap siswa di luar kelas					
2	Administrasi guru					
3	Ketaatan terhadap sistem sekolah					
4	Kedisiplinan					
5	Kesungguhan dalam mengajar					
6	Tingkat perubahan setelah diklat					
7	Ide gagasan					
8	Kerjasama dengan guru lain					
9	Rasa percaya diri					
10	Ketekunan					
11	Keteladanan					
12	Kebanggaan					
13	Manfaat setelah Diklat bagi sekolah					
14	Manfaat setelah Diklat bagi pribadi dan keluarga					
15	Manfaat setelah Diklat bagi rekan sejawat					
16	Keinginan untuk melanjutkan Diklat di LPMP D.I Yogyakarta					

....., ..... 2007

Penilai,

.....

**Catatan : 5 = Sempurna, 4 = Baik Sekali, 3 = Baik, 2 = Cukup, 1 = Kurang**

**Rangkuman hasil wawancara dengan Kepala LPMP D.I Yogyakarta tentang latar belakang, tujuan, sasaran, dampak yang ingin dicapai dalam kegiatan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta?.**

Tanggal : Selasa, 13 November 2007

Pukul : 15.15 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Drs. Harmanto, M.Si

Tempat : Ruang Kepala LPMP D.I Yogyakarta

T : *Hal-hal apakah yang melatar belakangi dilaksanakannya diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling ?*

J : *Begini, ada banyak hal yang melatarbelakangi dalam kami menyelenggarakan diklat, salah satunya adalah sesuai dengan salah satu tugas, pokok dan fungsi LPMP, yaitu fasilitasi peningkatan kompetensi guru dan dalam rangka peningkatan kualitas, guru yang profesional dan berkompeten melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat kompetensi meningkatkan kompetensi guru.*

T : *Apakah tujuan dari penyelenggaraan diklat ?*

J : *Seperti yang sudah saya katakan tadi bahwa tujuan dari diselenggarakan diklat ini adalah dalam rangka peningkatan kompetensi guru khususnya guru BK.*

- T : *Berapakah sasaran peserta dalam pelaksanaan diklat ?*
- J : Sebayak 30 orang peserta yang terdiri dari guru Bimbingan Konseling se-provinsi D.I Yogyakarta.
- T : *Apakah dasar yang digunakan dalam menetapkan sasaran diklat tersebut ?*
- J : Dasar yang saya gunakan dalam menetapkan peserta adalah hasil kajian seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi, dana yang ada di DIPA dan hasil kordinasi dengan dinas pendidikan kab/kota
- T : *Bagaimana dana yang dialokasikan untuk diklat sesuai dengan standar kompetensi yang akan dicapai?*
- J : Jika mau jujur sebenarnya kurang, sehingga LPMP dalam menyelenggarakan diklat disesuaikan dengan dana yang ada, jika mau ideal sebenarnya dalam rangkaian pelaksanaan diklat ada semacam studi banding, atau kegiatan lain yang memungkinkan mengajak peserta melihat/ praktek langsung dari teori yang diterima dalam waktu diklat.
- T : *Dampak apa yang ingin dicapai dari diklat yang diselenggarakan?*
- J : Secara khusus dari pelaksanaan diklat ini, diharapkan berdampak bagi guru dalam rangka peningkatan kemampuan, ketrampilan dan wawasan dalam melaksanakan tugas sehari-harinya sebagai guru bimbingan konseling.
- T : *Sudahkah Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta menetapkan pedoman atau rencana kerja sebelum pelaksanaan kegiatan diklat ?*
- J : Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) D. I Yogyakarta dalam



melaksanakan programnya diawali dengan penyusunan rencana operasional kegiatan. Rencana operasional kegiatan meliputi latar belakang, tujuan, sasaran, sumber dana, waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan. Dan secara khusus dalam penyelenggaraan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di awal tahun anggaran, sebelum dilaksanakannya kegiatan LPMP D.I Yogyakarta telah menetapkan rencana operasional yang nantinya digunakan sebagai panduan dalam penyelenggaraan diklat, sebagai acuan analisis dan penggunaan hasil penyelenggaraan diklat, sebagai pedoman dan pembelajaran standar penyelenggaraan diklat untuk mencapai kompetensi yang telah ditentukan.

- T : *Sejauh yang bapak ketahui peraturan pemerintah apa saja yang mendukung pelaksanaan Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?*
- J : Sebenarnya banyak peraturan pemerintah yang mendukung pelaksanaan diklat di LPMP D.I Yogyakarta ini, baik yang berupa Undang-undang, Peraturan Menteri, SK-SK Dirjen PMPTK Depdiknas. atau seperti salah satunya yang ada dalam Pasal 44 UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 juga mengatur tentang pelaksanaan diklat bagi guru, dimana dijelaskan bahwa pemerintah wajib membantu pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan.
- T : *Bagaimana realisasi peraturan tersebut terhadap pelaksanaan Diklat?*
- J : Tentu dalam melaksanakan kegiatan diklat kita tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan pemerintah.

**Hasil Wawancara dengan Kepala Seksi FSP (Penanggung Jawab Kegiatan) LPMP D.I Yogyakarta tentang latar belakang, tujuan, sasaran, dampak yang ingin dicapai dalam kegiatan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta?**

Tanggal : Kamis, 15 November 2007

Pukul : 09.00 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Drs. Taufan Agus Hanafi

Tempat : Ruang Kepala Seksi FSP LPMP D.I

T : *Hal-hal apakah yang melatar belakangi dilaksanakannya diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling ?*

J : Adapun latar belakang dialasakannya kegiatan diklat ini adalah dalam rangka fasilitasi peningkatan kompetensi guru kususny guru Bimbingan Konseling, dan terlaksananya program kerja yang telah ditetapkan lembaga.

T : *Apakah tujuan dari penyelenggaraan diklat ?*

J : Diklat ini bertujuan meningkatkan kemampuan/kualitas mengajar guru sehingga guru menjadi lebih inovatif, kreatif dan trampil dalam melaksanakan tugasnya.

T : *Berapakah sasaran peserta dalam pelaksanaan diklat ?*

J : 30 orang peserta yang terdiri dari guru Bimbingan Konseling 5 Kab/kota

se- provinsi D.I Yogyakarta

- T : *Apakah dasar yang digunakan dalam menetapkan sasaran diklat tersebut ?*
- J : Kegiatan diklat yang kami laksanakan didasarkan pada rencana operasional /program kerja seksi fasilitasi sumberdaya pendidikan dan dana yang ada.
- T : *Bagaimana dana yang dialokasikan untuk diklat sesuai dengan standar kompetensi yang akan dicapai ?*
- J : Dari DIPA yang ada kami sudah memperoleh gambaran bentuk kegiatan diklat yang bagaimana, yang paling efektif dan efisien. Seperti apa perlu mendatangkan narasumber/pakar, PPL, atau studi banding....namun melihat dana yang ada kami tidak bisa berbuat banyak karena dana yang tersedia khususnya untuk penyelenggaraan diklat kami bisa dikatakan kurang untuk mencapai kompetensi yang ideal.
- T : *Dampak apa yang ingin dicapai dari diklat yang diselenggarakan?*
- J : Tentu kami mengharapkan kegiatan yang kami selenggarakan sangat berdampak positif dalam rangka peningkatan kualitas baik bagi peserta, sekolah atau lembaga yang pengirim dalam hal ini dinas pendidikan kab/kota
- T : *Sudahkah Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta menetapkan pedoman atau rencana kerja sebelum pelaksanaan kegiatan diklat ?*
- J : Sebelum dilaksanakannya kegiatan pada awal tahun anggaran kami telah menyusun rencana operasional kegiatan ini di buat sebagai panduan dalam penyelenggaraan diklat, sebagai acuan analisis dan penggunaan hasil

penyelenggaraan diklat, sebagai pedoman dan pembelajaran standar penyelenggaraan diklat untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

T : *Sejauh yang bapak ketahui peraturan pemerintah apa saja yang mendukung pelaksanaan Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?*

J : Tentang aturan-aturan pemerintah dalam diklat ada beberapa aturan yang kami jadikan dasar dalam melaksanakan kegiatan, anda dapat melihat pada panduan diklat yang telah kami susun di sana di uraikan atauran-aturan yang mendasari dalam melaksanakan diklat. Seperti UU Sisdiknas, Permendiknas dan lain sebagainya.

T : *Bagaimana realisasi peraturan tersebut terhadap pelaksanaan Diklat?*

J : Aturan – aturan yang ada tersebut kami gunakan sebagai pedoman/dasar dalam pelaksanaan suatu kegiatan.dengan harapan diklat yang kami selenggarakan sesuai standar.

**Hasil Wawancara dengan Panitia/Pelaksana kegiatan LPMP D.I Yogyakarta tentang latar belakang, tujuan, sasaran, dampak yang ingin dicapai dalam kegiatan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta?**

Tanggal : Jum'at, 16 November 2007

Pukul : 14.30

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Missa Serriawati, Suwastanto, SS dan Legiman, S.Pd

Tempat : Ruang Tamu Seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta

T : *Hal-hal apakah yang melatar belakangi dilaksanakannya diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling ?*

J : (Missa S) : menurut saya diklat dilaksanakan dilatarbelakangi oleh kondisi di lapangan bahwa banyak guru yang kualitas mengajarnya/kompetensinya masih dibawah rata-rata. (Suwastanto) saya tambahkan pula bahwa latar belakang pelaksanaan diklat ini adalah dalam rangka peningkatan kompetensi guru dan peningkatan mutu pendidikan secara umum.

T : *Apakah tujuan dari penyelenggaraan diklat ?*

J : (Legiman) : tujuan dari dilaksanakannya kegiatan diklat ini adalah dalam rangka peningkatan kompetensi dan profesionalisme sehingga para peserta semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya disekolah nanti

T : *Berapakah sasaran peserta dalam pelaksanaan diklat ?*

- J : 30 orang peserta yang terdiri dari guru Bimbingan Konseling 5 Kab/kota se- provinsi D.I Yogyakarta
- T : *Apakah dasar yang digunakan dalam menetapkan sasaran diklat tersebut ?*
- J : (Suwastanto) dasar yang kami gunakan dalam melaksanakan tugas sebagai pelaksana/penegelola adalah beberapa produk hukum pemerintah, seperti UU Sisdiknas, peraturan-peraturan menteri dan yang lebih mendasar adalah didasarkan pada buku pedoman yang diterbitkan direktorat pembinaan diklat dirjen PMPTK Depdiknas.
- T : *Bagaimana dana yang dialokasikan untuk diklat sesuai dengan standar kompetensi yang akan dicapai ?*
- J : (Missa Serriawati) : dengan melihat dana yang ada dalam DIPA kami tidak bisa berbuat banyak seperti, menjadwalkan studi banding tidak memungkinkan dilaksanakan, meski banyak masukan dari peserta untuk menjadwalkan kegiatan praktek lapangan namun karena terbatasnya dana kami hanya menyelenggarakan perkuliahan di kelas saja dengan tidak mengesampingkan kompetensi yang ingin di capai dalam diklat.
- T : *Dampak apa yang ingin dicapai dari diklat yang diselenggarakan?*
- J : Kami berharap dari diklat ini berdampak baik bagi peserta maupun s sekolah.yakni meningkatkan kualitas diri pribadi guru dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan guru di sekolah.
- T : *Sudahkah Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Daerah Istimewa Yogyakarta menetapkan pedoman atau rencana kerja sebelum*

*pelaksanaan kegiatan diklat ?*

- J : Pedoman atau rencana kerja di sini di wujudkan dalam rencana operasional program kerja seksi FSP Tahun 2007, ini ditetapkan sebagai panduan dalam penyelenggaraan diklat, sebagai acuan analisis dan penggunaan hasil penyelenggaraan diklat dan sebagai pedoman dan pembelajaran standar penyelenggaraan diklat
- T : *Sejauh yang anda ketahui peraturan pemerintah apa saja yang mendukung pelaksanaan Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?*
- J : (Missa Serriawati) : dalam dasar pelaksanaan kegiatan kami selalu Berpedoman pada aturan yang ada, namun secara rinci saya kurang memahami secara detail (Legiman): saya tahu...,dalam setiap kami menyelenggarakan kegiatan selalu menyusun panduan kegiatan yang didalamnya menguraikan dasar hukum, namun sejauh ini tentang beberapa dasar hukum yang tertulis dalam panduan tersebut kami tidak sepenuhnya memahaminya.
- T : *Bagaimana realisasi peraturan tersebut terhadap pelaksanaan Diklat?*
- J : (Suwastanto) : Dasar hukum yang tertulis dalam panduan diklat kami gunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan diklat, misalnya dalam menjaring calon peserta, menentukan tim penatar, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan dan lain sebagainya. (Legiman) : Jujur...,saya kurang memahami peraturan-peraturan yang ada, kami melaksanakan kegiatan berdasarkan rutinitas yang telah berlangsung sebelum-sebelumnya.

**Rangkuman hasil wawancara dengan Kepala seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta tentang Kriteria Input Peserta Diklat di LPMP D.I Yogyakarta.**

Tanggal : 19 November 2008

Pukul : 10.00 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Drs.Taufan Agus Hanafi

Tempat : Ruang Kepala Seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta

T : *Apa kriteria calon peserta Diklat Peningkatan Kompetensi Guru ?*

J : Adapun kriteria dalam diklat ini adalah bahwa calon peserta hendaknya sehat jasmani maupun rohani, mereka masih aktif menjadi guru dalam hal ini guru mata pelajaran bimbingan konseling dan diharapkan mereka maupun mengimbaskan hasil diklat kepada rekan seprofesinya baik melalui forum seperti MGMP maupun di sekolah.

T : *Siapa yang menentukan kriteria tersebut ?*

J : Sebelum kegiatan diklat dilaksanakan kami menyelenggarakan rapat koordinasi dengan dinas pendidikan kab/kota, yang dalam rapat tersebut salahsatunya adalah membahas kriteria calon peserta diklat, sehingga terjadi persamaan persepsi antara LPMP dengan dinas.

T : *Bagaimana proses pemilihan calon peserta Diklat tersebut ?*

J : Yang menentukan nama-nama calon peserta adalah dinas pendidikan karena mereka para guru dalam era ptonomi daerah ini dibawah wewenang dinas pendidikan kabupaten.



*T* : *Bagaimana mekanisme pemanggilan peserta Diklat tersebut ?*

*J* : Dari drat daftar nama-nama calon yang dikirim dari dinas pendidikan kami menidaklanjutinya dengan mebuat surat undangan untuk mengikut diklat kepada peserta dengan tembusan kepala dinas pendidikan kab/kota.

**Rangkuman hasail wawancara dengan Staf FSP/Panitia LPMP D.I Yogyakarta  
tentang Kriteria Input Peserta Diklat di LPMP D.I Yogyakarta.**

Tanggal : Senin, 12 November 2008

Pukul : 15.00 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Suwastato,SS dan Legiman, S.Pd

Tempat : Ruang Tamu Seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta

T : *Apa kriteria calon peserta Diklat Peningkatan Kompetensi Guru ?*

J : (Suwastanto): terimakasih, calon peserta diklat hendaknya sehat jasmani dan rohani, yang ketika mereka cek-in dipersyaratkan melampirkan surat keterangan dari dokter, terus....mereka adalah pengajar/ guru BK..(Legiman)  
: kami tambahkan selain kriteria diatas, calon peserta diharapkan mampu mengimbasakan hasil yang diterima waktu mengikuti diklat untuk meningkatkan kompetensi dirinya...

T : *Siapa yang menentukan kriteria tersebut ?*

J : (Legiman) : Kriteria ditentukan LPMP dengan meminta beberapa masukan dari dinas pendidikan kabupaten maupun kota (Suwastanto) :hal ini dibahas dalam rapat koordinasi dengan dinas, dalam rapat ini diikuti oleh pejabat LPMP dan dinas pendidikan . (Suwastanto) : dalam rapat koordinasi ini LPMP memberikan informasi bahwa LPMP akan mengadakan diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling..trus ....dinas di minta mengirim

daftar nama-nama calon peserta sesuai kriteria yang telah disepakati sebelumnya....

*T : Bagaimana proses pemilihan calon peserta Diklat tersebut ?*

*J : (Legiman) Nama-nama calon peserta ditentukan Dinas..kami hanya memfasilitasinya saja, LPMP hanya memberikan jumlah kuota calon peserta diklat tiap kabupaten maupun kota*

*T : Bagaimana mekanisme pemanggilan peserta Diklat tersebut ?*

*J : Setelah kami menerima daftar nama calon peserta seksi FSP membuat undangan pemanggilan kepada peserta melalui dinas pendidikan.*

**Ranguman hasil wawancara dengan topik proses dengan Kepala Seksi FSP pembelajaran diklat.**

Tanggal : 20 November 2008

Pukul : 13.15 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Drs.Taufan Agus Hanafi

Tempat : Ruang Kepala Seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta

*T : Siapa yang menyusun deskripsi materi Diklat Peningkatan Peningkatan Kompetensi Guru ?*

*J : Yang nyusun yaa... widyaiswara/penatar /Penanggungjawab Akademik*

*T : Apa yang dijadikan acuan dalam menyusun diskripsi materi diklat tersebut ?*

*J : Kebijakan depdiknas saat ini, kemudian kurikulum yang berlaku,dan tentunya harapan meningkatnya kompetensi guru.*

*T :Berapa banyak pengajar yang membuat satuan acara perkuliahan ?*

*J :Dalam masalah ini semua penatar di LPMP ini diwajibkan membuat satuan acara mata tatar, karena hal ini sudah diatur dalam quality prosedur penyusunan bahan ajar kompetensi yang telah ditetapkan LPMP.*

*T : Kriteria apa yang dijadikan acuan dalam memilih bahan ajar ?*

*J : Dengan melihat sasaran dan kompetensi apa yang akan diraih dalam diklat peningkatan kompetensi guru SMK mapel BK ini...dan juga quality prosedur*

penyusunan bahan ajar kompetensi yang telah ditetapkan LPMP.

*T : Apa kriteria pengajar dalam diklat tersebut ?*

*J : Anda bisa melihat dalam quality prosedur peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan....yang didalam quality prosedur tersebut menjelaskan secara rinci persyaratan pengajar..kalo tidak salah para pengajar harus mengauasai materi substansinya, perah ikut TOT tentang BK...dan lain sebagainya..*

*T : Siapa yang membuat kriteria ?*

*J : Penentuan kriteria ini di tetapkan sebelumnya oleh Kepala LPMP, pejabat struktural dan sebagian staf yang berkompeten dalam kediklatan.kemudian ditetapkan dalam quality prosedur.*

*T : Bagaimana kriteria dalam menentukan tenaga pengelola ?*

*J : Mereka hendaknya yang menguasai dan berpengalaman dalam diklat.*

*T : Bagaimana pemenuhan kriteria tersebut ?*

*J : saya kira cukup memeneuhi selama ini karena tidak terjadi banyak permasalahan selama kegiatan*

*T : Kapan alat bahan dan administrasi disiapkan ?*

*J : saya selau menekankan kepada panitia penyelenggara agar 1 minggu sebelum pelaksanaan kegiatan semua alat dan bahan sudah siap.*

**Ranguman hasil wawancara dengan panitia/staf FSP, topik proses pembelajaran diklat.**

Tanggal : Kamis, 22 November 2008

Pukul : 14.00 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Maryani

Tempat : Ruang Kepala Seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta

*T : Siapa yang menyusun deskripsi materi Diklat Peningkatan Peningkatan Kompetensi Guru ?*

*J : Yang menyusun deskripsi materi adalah PJBA, yang dikordinasikan seksi FSP*

*T : Apa yang dijadikan acuan dalam menyusun diskripsi materi diklat tersebut ?*

*J : selama ini yang diajadikan dasaradalah kompetensi yang akan dicapai oleh peserta dalam diklat peningkatan kompetensi gu BK ini.*

*T :Berapa banyak pengajar yang membuat satuan acara perkuliahan ?*

*J :Yang saya ketahui kami kira semua penatar telah membuatnya.*

*T : Kriteria apa yang dijadikan acuan dalam memilih bahan ajar ?*

*J : Biasanya para WI berpedoman pada keputusan kepala LAN dalam penyusunan bahan ajar.*

*T : Apa kriteria pengajar dalam diklat tersebut ?*

*J : Kriteria pengajar adalah mereka di LPMP ini sebagai tenaga fungsional widyaiswara...kalaupun ngambil instuktur dari luar ereke hendaknya yang*

berkompeten dalam bidang ke-BK- an.

*T : Siapa yang membuat kriteria ?*

*J : Quality prosedur telah ditetapkan FSP LPMP DIY*

*T : Bagaimana kriteria dalam menentukan tenaga pengelola ?*

*J : Tenaga pengelola adalah para staf FSP, karena tugas pokok dan fungsi seksi FSP salah satunya adalah dalam fasilitasi kegiatan kediklatan.*

*T : Bagaimana pemenuhan kriteria tersebut ?*

*J : cukup memenuhi.*

*T : Kapan alat bahan dan administrasi disiapkan ?*

*J : Satu minggu sebelumnya sudah kami siapkan.*

**Rangkuman hasil wawancara dengan Widyaaiswara/PJBA, topik proses pembelajaran diklat.**

Tanggal : Selasa, 27 November 2008

Pukul : 10.20. WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Dra.Sarjilah, M.Pd

Tempat : Ruang Kepala Seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta

*T : Siapa yang menyusun deskripsi materi Diklat Peningkatan Peningkatan Kompetensi Guru ?*

*J : Yang menyusun adalah saya sebagai PJBA yang dibantu kawan-kawan penatar yang lain.*

*T : Apa yang dijadikan acuan dalam menyusun diskripsi materi diklat tersebut ?*

*J : yang saya jadikan dasar adalah meningkatnya kompetensi peserta diklat peserta dalam diklat, kebijakan-kebijakan departemen , kurikulum yang berlaku saat ini yaitu KTSP dan tentunya dengan meliahat audience peserta.*

*T :Berapa banyak pengajar yang membuat satuan acara perkuliahan?*

*J :semuanya membuat dengan baik*

*T : Kriteria apa yang dijadikan acuan dalam memilih bahan ajar ?*

*J : Kompetensi guru yang ideal..., kemudian Rencana operasional seksi FSP tahun 2007 dan juga dengan melihat sasaran peserta dikalt.*

*T : Apa kriteria pengajar dalam diklat tersebut ?*

*J : meski ada beberapa yang kurang kami akan berusaha memenuhi kreteria*



yang ada dalam Quality prosedur peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan LPMP D.I Yogyakarta. Mereka para penatar hendaknya yang sudah memiliki pengalaman dalam menatar, memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, dan lain sebagainya..

*T : Siapa yang membuat kriteria ?*

*J : Kriteria yang ada sudah di tetapkan dalam dokomen quality prosedur LPMP D.I. Yogyakarta*

*T : Bagaimana kriteria dalam menentukan tenaga pengelola ?*

*J : pengelola kegiatan diklat ini adalah mereka yang bertugas di seksi FSP.*

*T : Bagaimana pemenuhan kriteria tersebut ?*

*J : menurut hemat saya cukup memenuhi...*

*T : Kapan alat bahan dan administrasi disiapkan ?*

*J : Jika saya membutuhkan alat atau bahan yang nantinya akan saya gunakan dalam proses pembelajaran diklat sepuluh hari sebelumnya saya sudah pesan/order ke teman-teman seksi FSP agar menyiapkannya.*

**Rangkuman hasil wawancara tentang standar kompetensi lulusan diklat di LPMP D.I Yogyakarta dengan Kepala Seksi FSP.**

Tanggal : Kamis, 29 November 2008

Pukul : 13.15 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Drs.Taufan Agus Hanafi

Tempat : Ruang Kepala Seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta

*T : Standar apa yang dipakai dalam menentukan kompetensi peserta Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling?*

*J : Mengacu pada tujuan umum yang ada dalam dokumen program kerja seksi FSP tahun 2007.dimana didalam program kerja seksi FSP memuat Tujuan umum dan khusus dari pelaksanaan diklat*

*T : Kompetensi apa yang diharapkan setelah Diklat tersebut dilaksanakan ?*

*J : Setelah mereka selesai mengikuti diklat diharapkan mereka dapat meningkatnya kemampuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai guru Bimbingan Konseling*

*T : Bagaimana sistem pengujiannya ?*

*J : Melalui pretest-postes dan nilai/evaluasi dari tim penatar*

*T : Bagaimana kriteria dari Assesor Diklat tersebut ?*

*J : Untuk saat ini LPMP belum menggunakan Assesor dalam mengevaluasai peserta.*

**Rangkuman hasil wawancara tentang standar kompetensi lulusan diklat di LPMP D.I Yogyakarta dengan staf seksi FSP.**

Tanggal : Rabu, 28 November 2008

Pukul : 13.15 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Legiman,S.Pd

Tempat : Ruang Tamu Seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta

*T : Standar apa yang dipakai dalam menentukan kompetensi peserta Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling?*

*J : Menurut saya standar yang kami pakai dalam pelaksanaan diklat adalah tujuan dari pelaksanaan diklat itu sendiri yakni meningkatkan kompetensi guru baik dalam bidang kemampuan, wawasan maupun ketrampilan.*

*T : Kompetensi apa yang diharapkan setelah Diklat tersebut dilaksanakan ?*

*J : Seperti yang saya kemukakan sebelumnya diharapkan setelah mereka/para peserta selesai mengikuti diklat akan meningkat kompetensinya sebagai guru yang profesional seperti : meningkatnya pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan layanan bimbingan konseling, meningkatkan kemampuan teknik mengajar, meningkatnya pengetahuan tentang kurikulum tingkat satuan pendidikan, meningkatnya pengetahuan di bidang metodologi pembelajaran, dan meningkatnya pengetahuan di bidang media pembelajaran, serta meningkatnya pengetahuan di bidang evaluasi pembelajaran yang*

berbasis kompetensi.

*T : Bagaimana sistem pengujiannya ?*

*J : Dari tim penatar kami menerima daftar nilai yang diperoleh peserta kemudian dari nilai yang kami terima tersebut kami jumlah lalu di rata-rata, hasil dari rata- rata nilai peserta tersebut kami gunakan sebai nilai akhir yang dimuat/tampilakan dalam sertifikat*

*T : Bagaimana kriteria dari Assesor Diklat tersebut ?*

*J : Selama ini dalam pelaksanaan diklat-diklat yang diselenggarakan oleh LPMP tidak menggunakan assesor baik dari dalam maupaun luar lembaga.*

**Rangkuman hasil wawancara dengan Kepala Seksi FSP tentang Seberapa Tinggi Tingkat Keberhasilan Peserta Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?**

Tanggal : Senin, 3 Desember 2008

Pukul : 13.10 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Drs.Taufan Agus Hanafi

Tempat : Ruang Kepala Seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta

*T : Sistem evaluasi hasil Diklat yang bagaimana yang diterapkan dalam Diklat Peningkatan Kompetensi ?*

*J : Sistem evaluasi yang digunakan dalam diklat guru SMK mapel BK ini, masih menggunakan sistem konvensional...karena kami hanya merekap hasil nilai yang diserahkan dari tim penatar, kemudian kami olah/rata-rata..yaa hanya begitu aja..*

*T : Bagaimana bentuk test untuk Diklat tersebut ?*

*J : Bisa dalam bentuk tes tertulis, penugasan atau praktek..biasanya sebelum memasuki materi umum, pokok dan penunjang diklat, diadakan pretes untuk ini dilaksanakan untuk mengetahui kemampuan awal peserta, dan tes yang lain kami serahkan sepenuhnya pada tim penatar.*

*T : Bagaimana rata-rata penguasaan kompetensi untuk Diklat tersebut?*

*J : Jika dilihat dari nilai yang diperoleh peserta sudah cukup menguasai ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang mereka peroleh minimal dalam katagori baik.*

*T : Berapa tinggi tingkat penguasaan kompetensi yang dicapai dibandingkan dengan standar kompetensi yang seharusnya ?*

J : cukup baik ini...dan seperti yang saya kemukakan tadi bahwa hasil rata-rata nilai yang diperoleh cukup tinggi, rata-rata baik bahkan ada beberapa yang sangat baik. Ini menunjukkan bahwa para peserta berhasil dalam mengikuti mata tatar dalam diklat dan tujuan kami untuk meningkatkan kompetensi mereka saya kira bisa dikatakan berhasil.

**Rangkuman hasil wawancara dengan staf FSP tentang seberapa tinggi tingkat keberhasilan peserta diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?**

Tanggal : Kamis, 6 Desember 2008

Pukul : 16.00 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Missa Serriawati

Tempat : Ruang Tamu Seksi FSP LPMP D.I Yogyakarta

*T : Sistem evaluasi hasil Diklat yang bagaimana yang diterapkan dalam Diklat Peningkatan Kompetensi ?*

*J : Panitia atau Seksi FSP, menerima daftar nilai dari penatar....kemudian nilai tersebut diolah/dijumlah dan kami rata-rata...hasil dari rata-rata itulah nilai yang diraih peserta.*

*T : Bagaimana bentuk test untuk Diklat tersebut ?*

*J : Pretest, posttest, tes tertulis maupun tes praktek tes dapat dilakukan di awal, ditengah maupun di akhir kegiatan diklat.*

*T : Bagaimana rata-rata penguasaan kompetensi untuk Diklat tersebut?*

*J : Saudara bisa melihat secara langsung hasil rekap nilai rata-rata yang diperoleh peserta...dan rata-rata mereka mendapat nilai katagori baik.*

*T : Berapa tinggi tingkat penguasaan kompetensi yang dicapai dibandingkan dengan standar kompetensi yang seharusnya ?*

*J : Menurut saya secara pribadi...para peserta cukup menguasai kompetensi yang ingin dicapai dalam kegiatan diklat peningkatan kompetensi guru*

SMK mapel BK ini...kenapa saya bisa bilang begitu, karena hal ini terlihat dari nilai yang diperoleh mereka..yang bisa dikatakan rata-ratanya cukup tinggi.



**Rangkuman hasil wawancara dengan Kepala Sekolah tentang seberapa besar kinerja lulusan Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?**

Tanggal : Senin, 24 Desember 2008  
 Pukul : 09.15 WIB  
 Pewawancara : Adri Margono  
 Yang diwawawancarai : Drs. Abdul Rochim  
 Tempat : Ruang Tamu Kepala Sekolah SMK N 1 Wonosari  
 Gunungkidul

*T : Bagaimana menurut Pendapat Bapak selaku kepala sekolah di SMK ini tentang Penguasaan materi bidang studi dari lulusan peserta diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling yang diselenggarakan LPMP DIY, sebelum dan sesudah diklat tersebut ?*

J : Dengan diberi kesempatannya beberapa guru BK kami mengikuti diklat di LPMP sebelumnya saya mengucapkan banyak terimakasih, karena mereka dengan menjadi peserta diklat akan mendapatkan informasi-informasi , teknik-teknik/meteode pembelajaran yang lebih inovatif...., Pengembangan KTSP dan dalam bidang penguasaan mata pelajaran dalam hal ini BK, dan hemat kami mereka ada peningkatan dalam penguasaan materi....sekembalainya mereka dari LPMP...ini bisa anad liahat secara langsung dari bagaimana cara mereka dalam menyampaikan materi dikelas,

mereka(para lulusan) menurut yang saya ketahui semakin meningkat dalam menguasai materi pembelajaran BK.

*T : Bagaimana keterampilan mengajar peserta tersebut, sebelum dan sesudah diklat?*

*J : Bisa dikatakan mereka cukup trampil ..mereka cukup menguasai dalam mengemas SI dan SKL mata pelajaran BK berdasarkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan (tambahan wakasek kurikulum): saya tambahkan juga bahwa mereka kami lihat ada peningkatan produktifitas dalam melaksanakan tugasnya. Melalui keteladanan mereka ini dapat mempengaruhi teman-temannya yang lain sehingga guru yang lainnya ikut terbawa aktif.*

*T : Bagaimana kedisiplinan waktu datang ke sekolah sebelum dan sesudah Diklat ?*

*J : Sebelumnya mohon maaf....dari dulu saya selalu menekankan kedisiplinan di lingkungan sekolah ini, baik itu bagi siswa, karyawan maupun para guru....jadi menjawab pertanyaan bapak saya katakan sebelum mereka mengikuti diklat,mereka sudah sangat disiplin baik dalam kehadiran maupun dalam mengajar.*

*T : Bagaimana kedisiplinan mengajar di kelas peserta tersebut, sebelum dan sesudah Diklat ? (Tidak kami tanyakan pada informan)*

*J : -*

*T : Bagaimana keteladanan peserta tersebut,baik di sekolah dan di*

*masyarakat?*

**J** : Menurut pendapat saya sebagai sosok seorang guru mereka bisa membawa diri dengan baik, jika seorang guru tersebut sopan, disiplin, berkepribadian baik, tentu secara alami akan menjadi tauladan bagi siswanya maupun di dalam kehidupan bermasyarakat, demikian juga guru-guru disini khususnya yang bapak maksud yaitu guru BK mereka bisa menjadi tauladan,..apalagi BK adalah mata pelajaran yang salah satunya membahas tentang perkembangan pribadi, sosial, karir dan psikologi perkembangan..tentu guru-gurunya harus dapat membawa diri dengan baik dan bisa menjadi contoh bagi siswanya..

**T** : *Bagaimana pengaruh positif/negatif dari Diklat tersebut terhadap kedewasaan atau integritas pribadi yang bersangkutan ?*

**J** : Saya kira pengaruh negatifnya tidak ada, namun ada pengaruh positifnya yang dapat saya rasakan yaitu mereka para guru BK setelah selesai mengikuti diklat mereka semakin percaya diri mengemukakan ide-idenya dalam pemberdayaan mata pelajaran BK di sekolah.

**T** : *Adakah nilai positif/negatif apa yang nampak setelah yang bersangkutan mengikuti Diklat di LPMP D.I Yoogyakata ?*

**J** : Nilai negatifnya sepertinya enggak ada .....nilai positif menurut hemat saya adalah mereka semakin bertambah wawasannya, ketrampilan, metode mengajarnya dan kinerja yang lebih produktif

**T** : *Bentuk-bentuk pengembangan sekolah yang bagaimana yang dikembangkan*

*oleh peserta Diklat ?*

**J** : mereka ikut andil memberikan beberapa masukan dalam Pengembangan KTSP, merintis program layanan pribadi maupun kelompok bagi siswa dan menularkan hasil diklat kepada teman sejawatnya.

**T** : *Dampak lain dari hasil Diklat baik terhadap sekolah, maupun terhadap kehidupan pribadi di keluarga dan masyarakat ?*

**J** : Terhadap sekolah cukup berdampak positif seperti apa yang telah saya kemukaan tadi, kemanfaatan bagi peserta secara pribadi sangat berdampak karena merupakan point tersendiri , setelah mereka menyelesaikan diklat mereka mendapat sertifikat dan ini sangat penting dan dalam pengembangan karir/profesinya.

**Rangkuman hasil wawancara dengan rekan sejawat tentang seberapa besar kinerja lulusan Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?**

Tanggal : Jum'at, 28 Desember 2008

Pukul : 09.15 WIB

Pewawancara : Adri Margono

Yang diwawawancarai : Suprihatin,S.Pd

Tempat : Ruang BK SMK N 1 Wonosari Gunungkidul

*T : Bagaimana menurut pendapat ibu selaku rekan sejawat di SMK ini tentang Penguasaan materi bidang studi dari lulusan peserta diklat peningkatan kompetensi guru SMK mata pelajaran bimbingan konseling yang diselenggarakan LPMP DIY, sebelum dan sesudah diklat tersebut ?*

*J : Sebelumnya maaf jika jawaban yang saya sampaikan kurang tepat....menurutku rekan kami setelah mengikuti pelatihan di LPMP..makin bertambah pengetahuannya dalam penguasaan materi karena disana selama pelatihan mendapatkan materi-materi yang sangat dibutuhkan dalam kami menjalankan tugas sebagai guru BK.....seperti materi bursa kerja khusus, pemahaman diri dan materi –materi lain....*

*T : Bagaimana keterampilan mengajar peserta tersebut, sebelum dan sesudah diklat?*

*J : Menurut saya secara pribadi ketrampilan mereka cukup baik...lebih-lebih setelah mereka mengikuti pelatihan, mereka berani mencoba mengembangkan*

metode-metode baru yang lebih inovatif dalam pembelajaran BK di kelas..., seperti mengajak siswa berdiskusi secara terbuka tentang pengembangan pribadi siswa..., memposisikan sebagai guru yang juga sahabat bagi siswa. sehingga siswa tidak takut untuk berkonsultasi tentang masalah yang dihadapinya. dan lain sebagainya...

*T : Bagaimana kedisiplinan waktu datang ke sekolah sebelum dan sesudah Diklat ?*

*J : Sebelum maupun sesudah diklat kebetulan rekan-rekan kami udah cukup disiplin, guru BK di sini hadir sebelum bel jam pertama masuk dan pulang biasanya paling akhir...dikarenakan guru BK merupakan guru yang salah satu tugasnya membantu siswa memecahkan masalah yang terjadi di sekolah baik di kelas maupun diluar kelas, seperti misalnya ada siswa yang berkelahi pada saat pulang sekolah, disini peran guru BK sangat dibutuhkan....sehingga guru BK disini jika tak ada jam mengajar di kelas tidak pulang/libur namun tetap stan bay disekolah /istilahnya berjaga-jaga jika ada masalah di sekolah...*

*T : Bagaimana kedisiplinan mengajar di kelas peserta tersebut, sebelum dan sesudah Diklat ?*

*J : Secara pribadi saya menilai cukup disiplin...jika berhalangan atau ada kepentingan yang tidak bisa ditinggalkan yang mengharuskan mereka meninggalkan jam mengajar mereka pasti melapor guru piket dan meninggalkan penugasan pada siswa.*

- T : Bagaimana keteladanan peserta tersebut, baik di sekolah dan di masyarakat ?*
- J : Disekolah ini mereka cukup menjadi tauladan bagi siswanya... karena mungkin kepribadian beliau yang baik, sehingga siswa sangat menghormatinya...demikian pula guru- guru lain juga sangat menghargai mereka.di lingkungan masyarakat yang saya ketahui cukup menjadi tauladan...karena profesi guru di daerah kami cukup dihormatai dan dihargai...di mata masyarakat yang rata-rata yang daerah kampung.*
- T : Bagaimana pengaruh positif/negatif dari Diklat tersebut terhadap Kedewasaan atau integritas pribadi yang bersangkutan ?*
- J : Dampak positifnya adalah meningkatnya kepribadian mereka .ini dapat dilihat dalam rapat-rapat mereka lebih percaya diri mengemukakan pendapatnya dalam untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah ini. tentang dampak negatifnya kami kira enggak ada....*
- T : Adakah nilai positif/negatif apa yang nampak setelah yang bersangkutan mengikuti Diklat di LPMP D.I Yogyakarta ?*
- J : Mereka khan.....dapat sertifikat, tentu secara pribadi sangat berguna karena sertifikat tersebut dapat di nilaikan dan mendapat point dalam kenaikan pangkat atau pengembangan profesinya*
- T : Bentuk-bentuk pengembangan sekolah yang bagaimana yang dikembangkan oleh peserta Diklat ?*
- J : Ikut andil (lebih percaya diri dalam memberikan masukan) dalam*

penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) KTSP...itu yang sangat menonjol dan yang sementara saya ketahui...

*T : Dampak lain dari hasil Diklat baik terhadap sekolah, maupun terhadap kehidupan pribadi di keluarga dan masyarakat ?*

*J : Wah pertanyaan saudara cukup sulit...hemat saya..... diklat cukup berdampak bagi sekolah...ini terlihat mereka setelah mengikuti diklat mengalami banyak kemajuan seperti yang telah saya sampaikan tadi, baik dari segi kedisipinan, penguasaan materi, pembelajaran di kelas maupaun luar kelas dan kepribadiannya..baik ketika di sekolah maupun di lingkungan masyarakat.*

Lampiran 10 : Dokumentasi Kegiatan

### **DOKUMENTASI KEGIATAN**





Gambar. 1. Rapat Persiapan Pelaksanaan Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling



Gambar 2. Upacara Pembukaan Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling



Gambar. 3. Penyampaian Materi dalam Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling



Gambar. 4. Widyaiswara menyampaikan Materi dalam Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling





Gambar 5. Peserta Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling



Gambar 6. Peserta Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling



Gambar 7. Diskusi Kelompok Peserta Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling



Gambar 8. Pelepasan Tanda Peserta dalam Upacara Penutupan Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK Mata Pelajaran Bimbingan Konseling

Lampiran 11 : Daftar Hadir Peserta

## Lampiran 12 : Daftar Nilai Peserta

Daftar Rekapitulasi Nilai Akhir Peserta Diklat Peningkatan Kompetensi  
Guru SMK Bimbingan Konseling Mapel BK LPMPPropinsi D.I. Yogyakarta  
Tahun 2007.

No	Nama	Unit Kerja	NA	Ket
1	Drs. Andanto Triatmanto N	SMK N 1 Wonosari Gunungkidul	85,00	amat baik
2	Dra. Susiyanti	SMK N 2 Wonosari Gunungkidul	88,75	amat baik
3	Supiyati, S.Pd	SMK N 3 Wonosari Gunungkidul	80,83	baik
4	Triana Wahyu Si, S. Sos. I	SMK N 1 Saptosari Gunungkidul	81,42	baik
5	Ngatijan, S.Pd	SMK N 1 Tanjungsari Gunungkidul	84,17	baik
6	Suprihatin, S.Pd	SMK N 1 Wonosari Gunungkidul	81,25	baik
7	Drs. Mujiyono, MM	SMK N 1 Depok Sleman	84,75	baik
8	Drs. Heri Prayitno	SMK N 1 Kalasan Sleman	83,58	baik
9	Rinawati, S.Pd	SMK N 1 Depok Sleman	84,00	baik
10	Dra. Kistiyanti	SMK N 2 Depok Sleman	83,42	baik
11	Titik Setyani, S.Pd	SMK N 1 Tempel Sleman	81,67	baik
12	Dra. Sri Astuti	SMK N 2 Godean Sleman	81,92	baik
13	Dra. Lidya Widaryati	SMK N 2 Pengasih Kulon Progo	81,00	baik
14	Tumin, S.Pd	SMK N 2 Pengasih Kulon Progo	82,83	baik
15	Kris Triprasetya, S.Pd	SMK N 2 Pengasih Kulon Progo	83,83	baik
16	Dra. Hj. Anis Adi Astuti	SMK N 1 Pengasih Kulon Progo	81,33	baik
17	Esti Rejeki, S.Pd	SMK N 1 Pengasih Kulon Progo	81,67	baik
18	Wagiman, S.Pd	SMK N 1 Pengasih Kulon Progo	84,25	baik
19	Drs. Warohman	SMK N 1 Bantul	80,83	baik
20	Drs. Agus M Fauzan	SMK 17 Bantul	87,08	amat baik
21	Drs. Nurul Wachid	SMK N 3 Kasihan Bantul	84,17	baik
22	Sri Kusminah S, S.Pd	SMK Bina Wiyata Srandakan Bantul	83,17	baik
23	Dra. Sri Wigati	SMK N 1 Pundong Bantul	81,83	baik
24	Dra. Nuryati	SMK N 1 Sewon Bantul	84,75	baik
25	Sri Mardiningsih, S.Pd	SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta	82,67	baik
26	Dra. Christina Sri Suryati	SMK BOPKRI I Yogyakarta	82,67	baik
27	Dra. Lucia Dwi U R	SMK N 2 Yogyakarta	86,42	amat baik
28	Dra. Wening Amrih Rejeki	SMK N 6 Yogyakarta	84,00	baik
29	Dra. Luh Komang Sri B	SMK Marsudi Luhur 1 Yogyakarta	88,42	amat baik
30	Dra. Siswanti	SMK N 4 Yogyakarta	85,42	amat baik

### Keterangan:

*Amat baik* = 86 s.d 100  
*Baik* = 71 s.d 85  
*Cukup* = 60 s.d 70

## Lampiran 13 : Struktur Program dan Penatar

STRUKTUR PROGRAM DAN PENATAR  
PENINGKATAN KOMPETENSI GURU BK SMK  
12 s.d 16 Nopember 2007

PROGRAM / MATA TATAR	KODE	JAM		Jml Jam	PENATAR
		T	P		
<b>UMUM</b>					
Kebijakan Depdiknas	A	2		2	Kepala LPMP
<b>POKOK</b>					
1. Pemahaman Diri	B	2		2	Dra.Sarjilah,M.Pd/ PJBA
2. KTSP dan permasalahannya	C	1	2	3	Sugiyono, M.Or
3. Layanan BK dalam KTSP	D	1	2	3	Dra. Sarjilah, M.Pd
4. Profil Konselor	E	1	2	3	Drs. Umar Supardi, M.Pd
5. Layanan Konseling di Sekolah	F	2	3	5	Dra. Sarjilah, M.Pd
6. Penyusunan Program BK	G	3	5	8	Dra. Niken S/Dra. Sarjilah, M.Pd
7. Evaluasi Layanan BK	H	2	2	4	Dra. Sarjilah, M.Pd
8. Bursa Kerja Khusus	I	1	3	4	Drs. Hermansyah
9. Trafficking dalam Dunia Kerja	J	2		2	Wahyu Heniwati,SE (Narasumber)
<b>PENUNJANG</b>					
PTK	K	1	2	3	Dr. Abdul Kamil Marisi, M.Pd
Pre test & Post test	Tes	2		2	PJBA
OP	OP	1		1	Drs. Joko Saroso
<b>JUMLAH JAM</b>		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	

## Lampiran 14 : Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

**JADWAL PELAKSANAAN KEGIATAN DIKLAT PENINGKATAN  
KOMPETENSI GURU SMK MATA PELAJARAN BIMBINGAN  
KONSELING LPMP D.I YOGYAKARTA TAHUN 2007**

Jam ke	Waktu	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at
		12-Nov-07	13-Nov-07	14-Nov-07	15-Nov-07	16-Nov-07
1	07.30-08.00	Cek In	D	K	G	Postest
2	08.00-08.45	OP	D	K	G	
3	08.45-09.30	Pemb	D	K	G	Penutup
	09.30-09.45	Istirahat				
4	09.45-10.30	Pretest	E	I	G	
5	10.30-11.15	A	E	I	G	
6	11.15-12.00	A	E	I	G	
	12.00-13.00	Istirahat				
7	13.00-13.45	B	F	I	G	
8	13.45-14.30	B	F	H	G	
9	14.30-15.15	C	F	H		
	15.15-15.30	Istirahat				
10	15.30-16.15	C	F	H	J	
11	16.15-17.00	C	F	H	J	

**PJBA : Dra. Sarjilah, M.Pd**



Lampiran 15 : Sertifikat

Lampiran 16 : Surat Keterangan